Die regsaanspreeklikheid van ‘n vakbond teenoor sy lede

deur

Charles Henry John Higgs

Bcom, LLB

Verhandeling voorgelê ter gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad Magister Legum in Arbeidsreg aan die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

Studieleier: Prof PH Myburgh (NWU)
Medestudieleier: Lizelle van Dalen

Desember 2013

Bedankings

Hiermee wil ek my studieleier, Advokaat Piet Myburgh, bedank vir die leiding, ondersteuning en onderrig deur die jaar. My ouers, Charles en Sophie Higgs, julle het aan my die nodige finansiële bystand verleen om ‘n tersiêre kwalifikasie te verkry. Karmen De Wet vir al die ondersteuning, vriendskap en koppies koffie tydens my studiebreuke.

Oom Ben van Niekerk vir al die advies en leiding. Ruan Kruger, Louis Fourie, Christo van Niekerk, Ivette Higgs en Divan Olivier vir julle ondersteuning en vriendskap gedurende my studiejare. Bourbon Street, Impala en Picasso’s Dansbar wat ‘n harde dag van navorsing die moeite werd gemaak het.

Die belangrikste van almal, my Skepper, sonder U genade sou ek nie vandag gewees het waar ek is nie.

Opsomming

Die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*[1] (hierna die Grondwet) verleen aan elkeen die reg op billike arbeidspraktyke. [2] Die *Wet op Arbeidsverhoudinge*[3] (hierna die WAV) reguleer die verhouding tussen werknemers en werkgewers asook die verhouding tussen werkgewers en vakbonde. Dié arbeidsverhoudinge word redelik omvattend deur die statutêre maatreëls gereguleer. Dieselfde kan ongelukkig nie oor die verhouding tussen ‘n vakbond en sy lede gesê word nie. Omdat ‘n vakbond ook ‘n regspersoon is, word ‘n vakbond soos enige regspersoon deur bepaalde funksionarisse beheer en bestuur. Die bestuurstrukture word in die grondwet van die vakbond omskryf. ᾿n Vakbond kan nie enige regsfunksies, waarvoor daar nie in die vakbond se grondwet voorsiening gemaak is, verrig nie.[4] Die vakbond se grondwet bepaal die aard van die verhouding tussen die vakbond en sy lede.[5]

Werknemers sluit by vakbonde aan ten einde hulself in die werkplek te beskerm. ‘n Verwagting word gevolglik by die lede gekweek dat die vakbond, deur middel van sy verteenwoordigende bevoegdheid en mandaat om namens die lede op te tree, in sy beste belang sal optree. Die verbreking van die verhouding kan negatiewe implikasies vir die vakbond inhou. In hierdie studie word relevante regspraak as voorbeeld gebruik om die inhoud van die regsaanspreeklikheid van ᾿n vakbond teenoor sy lede te verduidelik. Die spesifieke fokus van die studie is die regsaanspreeklikheid van ᾿n vakbond indien sy lede sou vermoënskade of nadeel ly as gevolg van die vakbond se optrede.

Die doel van hierdie studie is om die regulering van die verhouding tussen ‘n vakbond en sy lede in Suid-Afrika te bespreek en ‘n oplossing te vind vir die gefragmenteerde regulering of nie-regulering daarvan. Die magtiging wat ᾿n lid aan ᾿n vakbond verleen, meestal in die vorm van ᾿n kontrak, behels die uitdrukking van die wil van die lid dat die vakbond oor die nodige mag beskik om juridiese handelinge namens hom te verrig. Die bespreking is tot die werklike magtiging wat deur ᾿n mandaatgewingskontrak wat

1 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 1996.
2 A23(1) van die Grondwet.
3 66 van 1995.
4 Olivier *LAWSA* par 343.
5 *Ngcobo NO and Another v Food and Allied Workers Union* [2012] 10 BLLR 1035 (KZD) 10.8.

tussen ’n vakbond en sy lede ontstaan het beperk. Uit die gemeenregtelike mandaatgewingskontrak rus daar ’n verpligting op ’n verteenwoordiger om sy bevele na te kom, sorg en ywer uit te oefen, inligting oor te dra, ter goede trou op te tree en rekenskap van sy handelinge te gee. Daar bestaan geen statutêre maatreëls wat die aard van die regsverhouding tussen ’n vakbond en sy lede in die vakbond se grondwet reguleer nie. Hierdie studie bespreek die regulatoriese uitdagings wat die regulering van die verhouding tussen ‘n vakbond en sy lede in Suid-Afrika in die gesig staar, en sekere aanbevelings word gemaak oor die moontlike toepassing van bestaande wetgewing en gemeenregtelike mandaatgewingskontrakte.

Summary

The *Constitution of the Republic of South Africa*[6] (hereinafter the Constitution) gives everyone the right to fair labour practices.[7] The *Labour Relations Act*[8] (hereinafter the LRA) regulates the relationship between employers and employees as well as the relationship between employers and trade unions. These labour relations are quite extensively regulated by statutory measures. The same can unfortunately not be said about the relationship between a trade union and its members. Because a trade union is a legal entity, a trade union is controlled and managed by certain functionaries like any body corporate. The management structures of the trade union are defined in the trade union's constitution. A trade union can not perform any legal functions which are not provided for in the trade union's constitution. [9] The trade union's constitution states the nature of the relationship between the union and its members.[10]

Workers join trade unions in order to protect themselves and their rights in the workplace. An expectation is therefore cultivated by the members that the trade union, through its representative power and mandate to act on behalf of the members, will do so in the best interest of the members. The disruption of the relationship can have negative implications for the trade union. In this study, relevant case law will be sited to explain the contents of the legal responsibility of a trade union to its members. The specific focus of the study is the legal responsibility of a trade union if its members would suffer pecuniary loss or harm as a result of the trade union's actions.

The purpose of this study is to discuss the regulation of the relationship between a trade union and its members in South Africa and to find a solution for the fragmented regulation or non-regulation thereof. The authority that a member grants to a trade union, mostly in the form of a contract, involves the expression of the will of the members that the trade union has the necessary power to perform judicial acts on its behalf. The discussion is limited to the actual authorization originated by a contract of mandate between a trade union and its members. In terms of the common law's

---

6 *Constitution of the Republic of South Africa* 1996.
7 S23(1) of the Constitution.
8 66 of 1995.
9 Olivier *LAWSA* par 343.
10 *Ngcobo NO and Another v Food and Allied Workers Union* [2012] 10 BLLR 1035 (KZD) 10.8.

contract of mandate a representative is obliged to perform his orders with care and diligence, convey information, to act in good faith and to account for his actions. There are no statutory measures that regulate the nature of the legal relationship between a trade union and its members provided for in the trade union's constitution. This study discusses the regulatory challenges that the regulation of the relationship between a trade union and its members in South Africa are facing, and some recommendations are made with regards to the possible application of existing legislation and the common law contract of mandate.

Sleutelwoorde

Titel:	Die regsaanspreeklikheid van 'n vakbond teenoor sy lede
Title:	The legal responsibility of a trade union towards its members

INHOUDSOPGAWE

Lys van afkortings		i
1	Inleiding	1
2	Verteenwoordiging	4
2.1	*Inleiding*	4
2.2	*Ngcobo-HHA saak*	5
2.2.1	*Agtergrond*	5
2.2.2	*Regskwessies*	6
2.3	*Ngcobo Konstitusionele Hof*	8
2.4	*Verpligtinge van die verteenwoordiger ingevolge die gemeenregtelike mandaat*	10
2.4.1	*Doen wat hy onderneem het om te doen*	11
2.4.2	*Sorg en ywer uitoefen*	12
2.4.3	*Inligting oordra*	13
2.4.4	*Ter goede trou optree*	13
2.4.5	*Rekenskap gee*	14
2.5	*Gevolgtrekking en opmerkings*	15
3	Kontraktuele verpligtinge van die verteenwoordiger	16
3.1	*Inleiding*	16
3.2	*Naturalia*	17
3.3	*Stilswyende bepalings*	19
3.4	*Gevolgtrekking en opmerkings*	20
4	Nienakoming van kontraktuele verpligtinge	22
4.1	*Inleiding*	22
4.2	*Nalatigheid*	24
4.2.1	*Inleiding*	24
4.2.2	*Die redelike persoon-maatstaf*	25
4.2.3	*Voorsienbaarheid en voorkombaarheid van skade*	26
4.2.3.1	*Voorsienbaarheid*	26
4.2.3.2	*Voorkombaarheid*	27
4.3	*Skadevergoeding*	28
4.3.1	*Inleiding*	28
4.3.2	*Sommeskadeleer*	30

4.3.3	*Skadevergoeding as surrogaat vir prestasie*	31
4.3.4	*Gevolgtrekking*	33
5	Internasionale verpligtinge van ‘n vakbond	33
5.1	*Inleiding*	33
5.2	*Toepassing van Internasionale reg*	35
5.3	*Internasionale reg en regspraak*	36
6	Gevolgtrekking	39
BIBLIOGRAFIE		43

LYS VAN AFKORTINGS

FAWU	Food and Allied Workers Union
IAO	*Internasionale Arbeidsorganisasie*
KVBA	Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
LAWSA	*The Law of South Africa*
NGCOBO-HHA	Ngcobo-Hoogste Hof van Appèl
NGCOBO-KH	Ngcobo-Konstitusionele Hof
SK	Staatskoerant
THRHR	*Tydskrif Vir Hedendaagse Romeins-Hollandse Reg*
TUEO	*Trade Unions and Employers' Organisations Act* 16 of 2004
WAV	*Wet op Arbeidsverhoudinge*66 van 1995
WOBD	*Wet op Basiese Diensvoorwaardes*75 van 1997
WOGI	*Wet op Gelyke Indiensneming*55 van 1998

1 Inleiding

Artikel 23 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*[11] (hierna die Grondwet) verskaf die basiese raamwerk vir billike arbeidspraktyke deur te bepaal dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyke het.[12] Die *Wet op Arbeidsverhoudinge*[13] (hierna die WAV) gee uitvoering aan artikel 23 van die Grondwet[14] deur die verhouding tussen werknemers en werkgewers asook werkgewers en vakbonde te reguleer. Die bestuur van arbeidsverhoudinge in die moderne werkplek behels egter veel meer as die blote ontwikkeling en toepassing van die reëls en regulasies wat indiensneming en diensvoorwaardes reguleer. Die handhawing van die werkgewer-werknemer verhouding na indiensneming word ook gekompliseer en bemoeilik deur omstandighede waar verskeie ander invloede en verhoudinge, soos ŉ vakbondbeheerde arbeidsmag en interne operasionele vereistes, ter sprake kom. ŉ Moontlike rede hiervoor kan toegeskryf word aan die regte wat die WAV aan ŉ vakbond in die werkplek verleen en die interne praktyke en prosedures van die werkplek.

ŉ Vakbond is ŉ vereniging van werknemers waarvan die hoofdoel is om verhoudinge tussen werknemers en werkgewers, met inbegrip van enige werkgewersorganisasies, te reël.[15] Alhoewel ŉ vakbond met registrasie ŉ regspersoon word en regspersoonlikheid verkry[16] is dit ook die groep werknemers met vakbondlidmaatskap wat verantwoordelikheid moet aanvaar.

Omdat die vakbond ook regspersoon is, word die vakbond soos enige regspersoon deur bepaalde funksionarisse beheer en bestuur. Die bestuurstrukture word in die grondwet van die vakbond omskryf. ŉ Vakbond kan nie enige regsfunksies, waarvoor daar nie in die vakbond se grondwet voorsiening gemaak is, verrig nie.[17] Die vakbond se grondwet bepaal die aard van die verhouding tussen die vakbond en sy lede.[18] Die

---

11 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 1996.
12 A23(1) van die Grondwet.
13 66 van 1995.
14 Soos uitgedruk in A1(a) van die WAV.
15 A213 van die WAV.
16 A97(1) van die WAV.
17 Olivier *LAWSA* par 343.
18 *Ngcobo NO and Another v Food and Allied Workers Union* [2012] 10 BLLR 1035 (KZD) 10.8.

funksie van die vakbond se grondwet is die bestuur van die vakbondstruktuur asook die bepaling van die regte en verpligtinge van die lede teenoor mekaar en derde partye.[19] Wanneer werknemers by ŉ vakbond aansluit, verkry hulle alle lidmaatskapregte, wat die voordele van kollektiewe bedinging insluit, maar hulle bly gebonde aan die vakbond se grondwet.[20] Daar moet in gedagte gehou word dat die kontrak tot stand kom wanneer die voornemende lid sy handtekening plaas en die vakbond aanvaar dit deur ‘n handtekening en deur die prosessering van ‘n debietorder deur die werkgewer. Die lidmaatskap tussen die werknemer en die vakbond word hierdeur bevestig en gevolglik kom ‘n ooreenkoms tussen die partye *de facto* tot stand. Die hooffunksie van die lede is die betaling van die voorgeskrewe fooie aan die vakbond[21] en die navolging van die vakbond se besluite.[22] Die gemeenregtelike reël dat lede weens die doktrine van mandaatgewing die ooreenkomste wat deur die vakbond aangegaan is, moet gehoorsaam, verkry statutêre uitdrukking in artikel 23 van die Grondwet.[23] Die gemeenregtelike reël vind ook aansluiting by kollektiewe ooreenskomste wat reeds aangegaan is.

Die bestuur van arbeidsverhoudinge binne ŉ vakbondverteenwoordigende werkplek is onderhewig aan die voortdurende wisselwerking tussen die vakbond en die werkgewer. Hierdie wisselwerking identifiseer die vakbond en werkgewer se gemeenskaplike en spesifieke belange en skep meganismes om die konflik rakende die individuele en kollektiewe belange te verduidelik, te bestuur, te verminder en op te los. Die wedersydse verhouding word maksimaal bestuur in die aanpassing van die behoeftes, begeertes en verwagtinge van beide partye met inagneming van die diensooreenkoms in die werkgewer/werknemer verhouding. Die teenoorgestelde vind weer plaas indien konsensus en/of ‘n ooreenkoms nie tussen ŉ vakbond en die werkgewer rakende die belange van ŉ werknemer bereik kan word nie. Behalwe die onderhandelingsproses wat ŉ vakbond as ŉ funksie namens sy lede verrig, verrig ŉ vakbond ook verskeie ander funksies namens sy lede.

19 Olivier *LAWSA* par 343.
20 Grogan *Workplace Law* [2009] 315.
21 *NEWU v Sithole & Others* [2004] 11 BLLR 1085 (AAH).
22 Grogan *Workplace Law* [2009] 315.
23 Grogan *Workplace Law* [2009] 315.

Werknemers verkies om by ŉ vakbond aan te sluit om hulself in die werkplek te beskerm. Dit volg waarskynlik uit die bevoegdheid wat aan ŉ vakbond verleen word om namens sy lede op te tree in kollektiewe bedinging en arbeidsgeskille. Daar heers ŉ verwagting onder werknemers dat een van die vakbond se belangrikste funksies teenoor sy lede die beskerming van die lede en hulle belange in die werkplek is. In essensie kom dit daarop neer dat die lid die gemoedsrus moet hê dat die bydrae wat hy tot die vakbond lewer[24] gebalanseer moet word met die dienste wat hy vanaf die vakbond ontvang. Die verbreking van die verhouding kan negatiewe implikasies vir die vakbond inhou. In hierdie studie word relevante regspraak as voorbeeld gebruik ten einde die inhoud van die regsaanspreeklikheid van ŉ vakbond teenoor sy lede te verduidelik. Die spesifieke fokus van die studie is die regsaanspreeklikheid van ŉ vakbond indien sy lede sou vermoënskade of nadeel ly as gevolg van die vakbond se optrede.

Die regulering van die verbreking van die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede is meer onlangs in die Hoogste Hof van Appèl in *Food & Allied Workers Union v Ngcobo*[25](hierna die *Ngcobo-HHA* saak) oorweeg. Die reg op vryheid van assosiasie word as ŉ fundamentele reg in artikel 18 van die Grondwet beskerm. Hierbenewens verkry dié reg bevestiging in die WAV deurdat elke werknemer oor die reg beskik om by ŉ vakbond aan te sluit.[26] Die WAV skryf ook die hoedanighede waarin ŉ vakbond sy lede kan verteenwoordig voor.[27] ŉ Vakbond verkry statutêre magtiging om namens en in die beste belang van sy lede op te tree.[28] Alle vakbonde (insluitend ongeregistreerde vakbonde) verkry toegang tot geskilbeslegtingsmeganismes wat deur die WAV voorsien word, asook die reg om lede tydens arbitrasie en litigasie te verteenwoordig en immuniteit teen siviele aksie weens die organisering van beskermde stakings.[29] Die WAV maak nie voorsiening vir die kwytskelding van vakbonde teen siviele aksie deur hulle lede indien die lede skade gely het weens die nalatige optrede van die vakbondbeamptes nie, met dienverstande dat waar lede hulle

24 Meestal in die vorm van ‘n maandelikse heffing.
25 [2013] 7 BLLR 648 (HHA).
26 A4(1)(b) van die WAV.
27 A200(1) van die WAV Wet.
28 A200(1)(b) en A200(1)(c) van die WAV.
29 *SA Municipal Workers Union v Jada & others* [2003] (6) SA 294 (W).

aan kriminele oortredings gedurende arbeidsoptrede skuldig maak die vakbond en/of lede gesamentlik en/of afsonderlik aanspreeklik gehou kan word.[30]

Die implikasies, indien ŉ vakbond versuim om die verpligtinge wat uit die regsverhouding tussen ŉ vakbond en sy lede voortspruit na te kom, gaan aan die hand van onder andere die gemenereg, statutêre maatreëls en relevante regspraak bespreek word. Indien die regsverhouding tussen ŉ vakbond en sy lede kontraktueel van aard is, word die implikasies wat volg op versuiming rondom die uitdruklike en stilswyende terme van die kontrak bepaal. Meer lig oor die vraag of ŉ lid ŉ aksie vir skadevergoeding teen ŉ vakbond wat versuim het om sy mandaat na te kom kan instel, sal ook gewerp word. Vervolgens gaan die aard van die regsverhouding tussen ŉ vakbond en sy lede met spesifieke verwysing na die uitspraak van die Hoogste Hof van Appèl in die *Ngcobo-HHA* saak en die uitspraak van die Konstitusionele Hof oor dieselfde aangeleentheid bespreek word.

2 Verteenwoordiging

2.1 Inleiding

Die eerste moontlike grondslag waarop die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede verduidelik kan word, is die verhouding tussen ŉ prinsipaal en ŉ verteenwoordiger. In die oorgrote meerderheid van gevalle in die verteenwoordigingsreg waar ŉ verteenwoordiger deur ŉ prinsipaal aangestel is, word die verteenwoordiger se bevoegdheid verkry as gevolg van ŉ kontrak tussen die verteenwoordiger en sy prinsipaal.[31] In dié gevalle word daar normaalweg gesê dat die prinsipaal magtiging aan die verteenwoordiger verleen of gee.[32] Magtiging is die uitdrukking van die wil van een persoon dat ŉ ander persoon oor die nodige mag beskik om juridiese handelinge namens hom te verrig.[33] In *Joel Melamed and Hurwitz v Vorner Investments (Pty) Ltd*[34] het die hof beslis dat ŉ daad van verteenwoordiging deur die prinsipaal gemagtig moet wees. Die magtiging vind normaalweg in die vorm van ŉ kontrak plaas.

---

30 *Ngcobo & another v FAWU* [2012] 33 *ILJ* 1337 (KND).
31 Kerr *Law of Agency* 4.
32 De Wet *LAWSA* 193.
33 Kerr *Law of Agency* 4.
34 [1984] 3 SA 155 (A) 166 C-D.

Indien magtiging aan die verteenwoordiger verleen is om namens die prinsipaal op te tree beteken dit egter nie dat daar ŉ mandaatgewingskontrak moet bestaan nie. Die reg maak voorsiening vir gemagtigde onafhanklike verteenwoordigers en gemagtigde werknemers.[35] Daar bestaan gevalle waar dit voorkom asof die verteenwoordiger oor die nodige magtiging beskik om namens die prinsipaal op te tree, alhoewel dit nie deur die prinsipaal aan hom verleen is nie. Indien daar egter aan die vereistes van die reëls met betrekking tot skynbare magtiging[36] voldoen word, beskik die verteenwoordiger oor die bevoegdheid om namens die prinsipaal op te tree. Magtiging wat deur die partye se ooreenkoms bepaal word, staan as werklike magtiging bekend. Vir die doeleindes van hierdie werkstuk gaan dit oor die werklike magtiging wat deur die mandaatgewingskontrak tussen ŉ vakbond en sy lede ontstaan het beperk word.

Die doel van die aanstelling van ŉ verteenwoordiger (in die geval ŉ vakbond) is vir die verrigting van dienste namens ŉ prinsipaal. Die prinsipaal (in die geval ŉ lid) beskou dus relevante aangeleenthede as onprakties, ongeleë of moeilik om self te vermag beskou.[37] In die meeste gevalle moet die prinsipaal magtiging uitdruklik of stilswyend aan die verteenwoordiger verleen.[38] Deur die magtiging verkry die verteenwoordiger nie net die bevoegdheid om namens die prinsipaal op te tree nie, maar dui hy ook aan derde partye die prinsipaal se bedoeling aan om gebonde te wees aan die handelinge wat deur die verteenwoordiger binne die bestek van sy magtiging uitgevoer is, soos bepaal in die WAV en deur kollektiewe ooreenkomste.[39]

Vervolgens gaan die aard van die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede as een van mandaatgewing met verwysing na die *Ngcobo-HHA* saak bespreek word.

2.2 Ngcobo-HHA saak

2.2.1 Agtergrond

---

35 Kerr *Law of Agency* 5.

36 *Saambou-Nasionale Bouvereniging v Friedman* [1979] 3 SA 978 (A) 1002ff. Ingevolge die gemenereg bestaan skynbare magtiging slegs in uitsonderlike gevalle en word daar gesê dat magtiging deur estoppel plaasgevind het.

37 Kerr *Law of Agency* 1.

38 Kerr *The Principles of the Law of Contract* 61.

39 Olivier *LAWSA* par 189.

Ten tye van die afdanking van die respondent (hierna werknemers) deur hulle werkgewer, Nestlé, was albei werknemers lede van die vakbond, die Food and Allied Workers Union (hierna FAWU).[40] Nadat die werknemers ontslaan is, het FAWU, namens die werknemers, die geskil na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (hierna die KVBA) verwys. Die geskil was onbesleg en die kommissaris het ŉ sertifikaat uitgereik.[41] Ingevolge die WAV het FAWU toe 90 dae gehad om die geskil na die Arbeidshof vir beregting te verwys.[42] Op onverpoosde navraag deur die werknemers, het FAWU 19 maande later die werknemers in kennis gestel dat FAWU nie die saak na die Arbeidshof verwys het nie en ook nie met die saak gaan voortgaan nie. In reaksie hierop het die werknemers ander regsadvies ingewin en FAWU is skriftelik versoek om binne twee weke ŉ aansoek vir kondonasie namens die werknemers by die Arbeidshof in te dien.[43] FAWU het versuim om aan die versoek te voldoen en die werknemers het ŉ eis vir skadevergoeding teen FAWU ingestel.

Die Ngcobo saak is ŉ appèl teen ŉ uitspraak in die Hooggeregshof van KwaZulu-Natal. In die hof a quo het Regter Swain FAWU beveel om skadevergoeding ten bedrae van R107 232.00, met rente teen die voorgeskrewe koers vanaf 28 Augustus 2004 tot en met die datum van finale betaling, aan albei werknemers te betaal. Die werknemers het kruisappèl teen die quantum skadevergoeding wat toegestaan is aangeteken en beweer dit moes verdubbel.

2.2.2 Regskwessies

In ŉ meerderheidsuitspraak het die Hof beslis dat die werknemers se eis nie ŉ deliktuele eis vir skadevergoeding is nie, maar op die kontraktereg gebaseer is.[44] Die hof is gevolglik genoodsaak om vas te stel watter kontraktuele verpligtinge, indien enige, FAWU versuim het om na te kom. Die hof het beslis dat die kontrak tussen

---

40 By 387.
41 A135(5)(a) van die WAV bepaal dat 'n kommissaris 'n sertifikaat moet uitreik wat aandui dat die versoening misluk het.
42 A136(1)(b) van die WAV.
43 A191(11)(b) saamgelees met A158(1)(f) van die WAV maak voorsiening dat die Arbeidshof 'n aansoek op goeie gronde kan kondoneer indien dit later as 90 dae na die sertifikaat uitgereik is gebring word.
44 By 391.

FAWU en die werknemers een van mandaat is.[45] Nadat FAWU die mandaat aanvaar het, was FAWU verplig om getrou, eerlik, met sorg en ywer op te tree.[46]

Nadat vasgestel is dat die regsverpligtinge op mandaatgewing gebaseer is, het die hof die bewering wat deur FAWU aangevoer is, dat die standaard van ŉ vakbond se verpligtinge teenoor sy lede nie so streng is soos die standaard wat van ŉ prokureur verwag word nie, aangespreek. Die hof het die argument verwerp en die formele uitspraak soos gevind in *Mead v Clarke*[47] gevolg, wat lei dat indien ŉ persoon uitdruklik of stilswyend te kenne gegee het dat hy oor bepaalde vermoëns beskik, moes hy nie onderneem het om die saak te behartig indien hy nie bevoeg was om dit te doen nie. Verder moet hy ook nie onderneem om na iemand se belange om te sien as hy moes geweet het dat sy gebrek aan vaardigheid tot nadeel van die belange van sy prinsipaal sou wees nie.[48]

Op die meriete van die saak het die hof beslis dat die mandaat wat aan FAWU gegee is, ŉ relatiewe eenvoudige mandaat was.[49] Hulle mandaat was om die nodige stappe te neem om te verseker dat onder andere die werknemers se arbeidsgeskil met die werkgewer in ooreenstemming met die bepalings van die WAV besleg word. FAWU het die mandaat verbreek deur nie die geskil tussen Nestlé en die werknemers betyds na die Arbeidshof te verwys nie. ŉ Verdere verbreking van die mandaat het plaasgevind deurdat FAWU nie vir kondonasie vir die versuim om die geskil vroegtydig na die Arbeidshof te verwys aansoek gedoen het nie. Die hof het beslis dat FAWU in beide gevalle oneerlik en nie stiptelik opgetree het nie.[50] Die optrede deur FAWU het die aard van die werknemers se reg verander na een wat nou slegs met die toestemming van die Arbeidshof, nadat goeie rede aangetoon is,[51] uitgeoefen kan word.[52] Ter bevestiging van die regsbeginsel dat ŉ kontrakterende party homself nie van die kontraktuele verpligtinge kan bevry op grond van sy eie verbreking van die

45 By 391.
46 *David Trust v Aegis Insurance Co Ltd* [2000] (3) SA 289 (AAH) 20.
47 [1922] EDL 49 51.
48 *Ngcobo* saak by 391.
49 By par 391.
50 By par 391.
51 Vloeidiagram 10 voetnota 2 van die WAV.
52 By par 392.

kontraktuele bepalings nie,[53] het die hof die argument dat die werknemers se versuim om self vir kondonasie aansoek te doen hulle verhoed het om ꞌn siviele eis teen FAWU in te stel, verwerp. Die beslissing is gebaseer op die regsbeginsel *Nullus commodum capere potest de injuria sua propria*, wat inhou dat geen persoon mag voordeel trek uit sy eie wanoptrede nie.[54] ꞌn Kontrak wat wedersyds aangegaan is, kan nie eensydig gekanselleer word nie, tensy die reg dit toelaat weens een van die partye se oortreding.[55] Die grondwet van FAWU het as doel en oogmerk dat FAWU regsbystand aan sy lede sal verrig.[56] Die feit dat FAWU nie stiptelik opgetree het en namens die werknemers ꞌn aansoek om kondonasie by die Arbeidshof gebring het nie, hou in dat hulle aanspreeklikheid nagelaat het.

Om die omvang van die skadevergoeding te bepaal, het die hof oorweeg of die werknemers suksesvol met hulle eis in die Arbeidshof sou wees.[57] Die hof het die hof a quo se beslissing dat die ontslag prosedureel en substansieel onbillik sou wees, gehandhaaf. In die kwantifisering van die skadevergoeding het die hof verskeie faktore in ag geneem om te bepaal wat regverdig en billik vir beide partye onder die omstandighede sou wees. Die hof het die berekening van die hof a quo bevestig en die ekwivalent van 12 maande se besoldiging aan elke werknemer toegeken.[58] Die appèl en kruisappèl is verwerp en FAWU is beveel om die werknemers se kostes te betaal.[59] Die berekening van die skadevergoeding deur die hof sal in Hoofstuk 4.3 wat handel oor die gemeenregtelike posisie vir die kwantifisering van skadevergoeding in soortgelyke gevalle bespreek word.

Uit die bogenoemde is dit duidelik dat die Hoogste Hof van Appèl beslis het dat die kontrak tussen FAWU en die werknemers ꞌn mandaatgewingskontrak is.[60] Nadat FAWU die mandaat aanvaar het, was FAWU, ingevolge die goed gevestigde *naturalia* van ꞌn mandaatgewingskontrak, verplig om getrou, eerlik, met sorg en ywer op te

53 *Ashcor Secunda (Pty) Ltd v Sasol Synthetic Fuels (Pty) Ltd* [2011] ZASCA 158 8. Die regsbeginsel staan bekend as *Nullus commodum capere potest de injuria sua propria*.
54 Broom *Broom's Legal Maxims* 279.
55 Nienaber *The Effect of Anticipatory Repudiation* 225.
56 Klousule 5.11 van FAWU se grondwet.
57 By 395.
58 A194(1) plaas 'n beperking van 12 maande vergoeding aan 'n werknemer wie se ontslag onbillik bevind is.
59 By 398.
60 By 391.

tree.[61] Alhoewel die vakbondbeamptes nie gekwalifiseerde prokureurs is nie, is dit ŉ gevestigde reg dat ŉ verteenwoordiger wat oor ŉ bepaalde vaardigheid beskik, aanspreeklik tot daardie standaard gehou sal word. Vervolgens sal ŉ vakbond se gemeenregtelike verpligtinge ingevolge die mandaat wat hy met sy lede het bespreek word. Die huidige maandaatgewingskontrak tussen ŉ vakbond en sy lede sal deurgaans, soos in die *Ngcobo-HHA* saak vasgestel, met die gemeenregtelike mandaatgewingsposisie tussen ŉ vakbond en sy lede vergelyk word.

2.3 Ngcobo Konstitusionele Hof

In die *Food and Allied Workers' Union v Ngcobo NO and Another*[62] saak (hierna die *Ngcobo-KH* saak) het die appellant sy saak in die Konstitusionele Hof op een argument gebaseer: dat FAWU oor spesiale konstitusionele beskerming teen skadevergoedingseise deur die lede wat hy onderneem om te verteenwoordig beskik. FAWU het staatgemaak op ŉ bepaling in sy eie grondwet wat die doel en oogmerk van FAWU omskryf en bepaal dat FAWU regsverteenwoordiging aan sy lede sal voorsien indien dit geag word in die beste belang van FAWU te wees.[63] Die argument wat hulle gevoer het, het gesentreer rondom die voorsiening van die Grondwet in artikel 23(4)(a) dat FAWU die reg het om sy eie administrasie, programme en bedrywighede te bepaal. Die WAV laat FAWU toe om in sy eie belang,[64] namens[65] of in die belang van sy lede op te tree.[66] Hieruit het FAWU probeer aflei dat omrede hy beide sy eie en die individuele lede se belange verteenwoordig, hy geregtig is om na goeddunke van die mandaat te onttrek.[67]

Die Konstitusionele Hof het beslis dat artikel 200(1) van die WAV nie die gewig kan dra wat FAWU daaraan wou toeken nie.[68] Dit is ŉ bepaling wat kapasiteit toeken, nie ŉ vrystellingsklousule nie.[69] Daar is geen aanduiding in die bepaling dat ŉ vakbond sy eie belange, met vrystelling van aanspreeklikheid, kan nastreef indien hy skade aan

---

61 *David Trust v Aegis Insurance Co Ltd* [2000] (3) SA 289 (AAH) 20.
62 CCT 50/13 [2013] ZACC 36.
63 Klousule 5.11 van die appellant se konstitusie.
64 A200(1)(a) van die WAV.
65 A200(1)(b) van die WAV.
66 A200(1)(c) van die WAV.
67 *Ngcobo-KH* saak by par 19.
68 *Ngcobo-KH* saak by par 31.
69 *Ngcobo-KH* saak by par 31.

die belange van sy lede aanrig deur hulle nie behoorlik te verteenwoordig nie.[70] FAWU se grondwet maak voorsiening daarvoor dat FAWU verantwoordelikheid sal neem vir die nalatige optrede van diegene wat namens hom optree.[71] Die hof het beslis dat, selfs indien FAWU geregtig was om van die saak te onttrek nadat hy kennis van voorneme om die werknemers te verteenwoordig gegee het, hy verplig was om so ŉ besluit ter goede trou te neem en die werkgewers betyds daarvan in te lig.[72] Die hof het beslis dat FAWU se argumente in ŉ konstitusionele lig, met ander woorde as regspunte, geen meriete dra nie en die aansoek vir verlof tot appèl met koste verwerp.[73] Die Konstitusionele Hof het aan die hand van paragraaf 17 korrek bevind dat FAWU ingevolge die gemeenregtelike mandaatgewingskontrak vir verbreking van die mandaat verantwoordelik was. Met verwysing na die *David Trust and others v Aegis Insurance Co Ltd and others*[74] saak en Van Wyk[75] het die Konstitusionele Hof beslis dat die kontrak tussen ŉ verteenwoordiger en ŉ prinsipaal een van mandaat is. Dit is in die algemeen een van die *naturalia* van ŉ kontrak van mandaat dat die verteenwoordiger verplig is om, eerstens, sy funksies getrou, eerlik, met sorg en ywer uit te voer, en tweedens, aan sy prinsipaal rekenskap van sy optredes moet gee.

2.4 Verpligtinge van die verteenwoordiger ingevolge die gemeenregtelike mandaat

Die kontrak wat in die Romeins-Hollandse reg gebruik was om die ontwikkelende veld van die reg, wat vandag as verteenwoordiging bekend staan, te akkommodeer was mandaatgewing.[76] Dit is belangrik om uit die staanspoor daarop te let dat daar ŉ verpligting op ŉ verteenwoordiger rus om sy verpligtinge dienooreenkomstig die mandaatgewingskontrak na te kom.[77]

ŉ Verpligting is ŉ wetlike band (*vinculum iuris*) tussen twee of meer persone wat die een persoon (die skuldenaar) verplig om iets te gee, te doen of daarvan te weerhou

70 *Ngcobo-KH* saak by par 31.
71 Klousule 32 van die appellant se konstitusie.
72 *Ngcobo-KH* saak by par 35.
73 *Ngcobo-KH* saak by par 46-47.
74 [2000] 3 SA 289 (AAH).
75 Van Wyk *Die Suid-Afrikaanse Kontrakte en Handelsreg* 386.
76 Joubert *Die Suid-Afrikaanse Verteenwoordigingsreg* 13.
77 *Smit v Workmen's Compensation Commissioner* [1979] 1 SA 51 (A) 61G.

om iets te doen aan of vir die ander persoon (skuldeiser).[78] In ŉ kontrak wat die funksie van verteenwoordiging behels, is elke party tot die kontrak gebonde aan die verpligtinge waarop hy uitdruklik of stilswyend ooreengekom het.[79] Die verteenwoordiger is verplig om die verpligtinge waartoe hy uitdruklik of stilswyend toegestem het na te kom.

In verskillende kontrakte kan dieselfde of verskillende verpligtinge op verskillende wyses opduik.[80] Vir die verbreking van soortgelyke kontraktuele verpligtinge in verskillende kategorieë kontrakte, kan A byvoorbeeld teen B ŉ aksie vir onafhanklike verteenwoordiging hê, C teen D vir mandaatgewing en E teen F vir ŉ dienskontrak.

Die oorblywende waarborg *spondet peritiam artis,* wat sy oorsprong in die Romeinsereg vind, verseker dat indien partye verbonde tot ŉ ooreenkoms nie uitdruklik oor ŉ kwessie ooreengekom het nie, daar ŉ waarborg tot die effek sal wees dat die verteenwoordiger die standaard van sorg wat van lede in sy professie verwag word, sal toepas.[81]

In die afwesigheid van ŉ uitdruklike of stilswyende ooreenkoms het die verteenwoordiger die verpligting om tydens die uitoefening van sy funksies te doen wat hy beveel is om te doen; sorg en ywer uit te oefen; inligting oor te dra; ter goede trou op te tree en rekenskap van sy handelinge te gee.[82] Vervolgens sal elkeen van die verpligtinge afsonderlik bespreek word.

2.4.1 Doen wat hy onderneem het om te doen

In *Bloom's Woollens (Pty) Ltd v Taylor*[83] is dit duidelik gestel dat ŉ verteenwoordiger gebonde is aan die instruksies wat hy moet verrig. Dit moet egter in gedagte gehou word dat die verpligting om op te tree in die geval van ŉ onafhanklike verteenwoordiger eers tot stand kom indien die verteenwoordiger homself beskikbaar stel om op te tree

---

78 Hutchison ea *The Law of Contract in South Africa* 232.
79 Kerr *The Principles of the Law of Contract* 374.
80 Kerr *The Principles of the Law of Contract* 374.
81 Kerr *The Principles of the Law of Contract* 61.
82 Kerr *Law of Agency* 135.
83 [1962] 2 SA 532 (A) 538H.

en in daardie geval mag hy slegs dienooreenkomstig die instruksies van die prinsipaal optree.[84] In die geval van ŉ mandaatgewingskontrak sal ŉ vakbond oor die algemeen verplig wees om tydens die arbeidsdispute van hulle lede namens die lede op te tree. Die *Food and Allied Workers' Union* en die *National Union of Metalworkers of South Africa* se konstitusies bevat beide soortgelyke bepalings wat voorsiening maak dat die vakbond regsbystand in arbeidsdispute aan hulle lede moet voorsien.[85] Indien die vakbond versuim om die verpligting na te kom, pleeg hy kontrakbreuk en die lid het die normale remedies vir kontrakbreuk.[86] By die verbreking van ŉ verpligting, sal die kategorie waarin die kontrak val, die remedie waarop gesteun kan word bepaal. Skadevergoeding as gepaste remedie vir die lede gaan meer breedvoerig in Hoofstuk 4.3 bespreek word.

2.4.2 Sorg en ywer uitoefen

ŉ Verteenwoordiger is gebonde om sy mandaat wat hy met sy prinsipaal onderneem het met sorg en ywer uit te oefen.[87] Pothier[88] is van mening dat die prinsipaal oor die reg beskik om nie net goeie trou nie, maar ook die nodige sorg en ywer tydens die uitvoer van die mandaat, vanaf die verteenwoordiger te eis. In hierdie opsig het die reg onveranderlik gebly deurdat die howe dieselfde sorg en ywer vanaf die verteenwoordiger vereis. In die *S v Heller*[89] het die hof beslis dat die prinsipaal staatmaak op die uitoefening van die onpartydige vaardigheid, toewyding en ywer deur die verteenwoordiger. In *David Trust and others v Aegis Insurance Co Ltd and others*[90] het die hof beslis dat die kontrak tussen ŉ verteenwoordiger en ŉ prinsipaal een van mandaat is. Dit is normaalweg een van die *naturalia* van ŉ kontrak van mandaat dat die verteenwoordiger verplig is om, eerstens, sy funksies getrou, eerlik, met sorg en ywer uit te oefen, en tweedens, rekenskap aan sy prinsipaal van sy optredes moet gee.

---

84 *Colonial Mutual Life Assurance Society Ltd v Macdonald* [1931] AD 412.
85 A5.4 van die *Food and Allied Workers's Union* se konstitusie soos by die Nasionale Konferensie op 14 September aangeneem en A5(g)(i) van die *National Union of Metalworkers of South Africa*se konstitusie soos in Mei 2009 aangeneem.
86 Story *Agency: Commentaries on the Law of Agency* par 331.
87 Van Leeuwen *Commentaries on Roman-Dutch Law* Cf 1.4.24.8.
88 Pothier *Treatise on the Contract of Mandate* par 46.
89 [1971] 2 SA 29 (A) 44C.
90 [2000] 3 SA 289 (AAH).

In *Bloom's Woollens (Pty) Ltd v Taylor*[91] het die hof die standaard van sorg wat benodig word tydens die uitoefening van die verteenwoordiger se pligte aan die hand van die basiese oorblywende reël verduidelik. Die standaard behels dat daar met verloop van tyd in elke verteenwoordigingskontrak deur die reg geïmpliseer is dat die verteenwoordiger met die sorg en ywer van die gewone omsigtige man tydens die behartiging van die prinsipaal se besigheid sal optree.[92] 'n Vakbond wat versuim om die nodige sorg en ywer wat ingevolge die mandaat van hom vereis word uit te oefen, pleeg kontrakbreuk. Die remedie wat binne die verhouding tussen 'n vakbond en 'n lid wat van toepassing is, is skadevergoeding. Afhangende van die omringende omstandighede kan dit ook as 'n gepaste remedie vir die lede van 'n vakbond dien. In die *Ese Financial Services (Pty) Ltd v Cramer*[93] saak is verbeuring van vergoeding teen die verteenwoordiger toegestaan.

2.4.3 Inligting oordra

In *Town Council of Barberton v Ocean Accident and Gaurantee Corporation Ltd*[94] is beslis dat 'n verteenwoordiger verplig is om alle inligting wat van 'n redelike man in die verteenwoordiger se posisie verwag sou word, aan die prinsipaal te oorhandig. Daar is een geval waar die verteenwoordiger nie die mandaat wat hy aanvaar het mag uitvoer nie.[95] Dit vind plaas in die geval waar die verteenwoordiger bewus word van nuwe inligting, waarvan die prinsipaal nie bewus was nie, en dit beslaan 'n feit wat die moontlikheid daarstel dat die prinsipaal die mandaat sal beëindig.[96]

2.4.4 Ter goede trou optree

In *Stainer and others v Palmer-Pilgrim*[97] het die hof die stelling dat 'n gemagtigde ter goede trou moet optree versterk deur dit na alle verteenwoordigers toe uit te brei. Elke verteenwoordiger beklee 'n posisie van vertroue.[98] Die verteenwoordiger moet na die

---

91 [1961] 3 SA 248 (N) by 253-254.
92 Sien ook *Sakala v Wamambo and another* [1991] (4) SA 144 (ZHH) 147C/D.
93 [1973] 2 SA 805 (C) 812.
94 [1945] TPD 306 331.
95 Kerr *Law of Agency* 141.
96 Pothier *Treatise on the Contract of Mandate* par 45.
97 [1982] 4 SA 205 (O) 210A-B.
98 Sien ook *Transvaal Storage Co Ltd v Palmer* [1904] TS 4 19-20.

sake van sy prinsipaal in die beste belang van die prinsipaal omsien en nie tot sy eie voordeel nie.[99]

Die verhouding tussen ŉ verteenwoordiger en ŉ prinsipaal is een van fidusiêre aard.[100] In *Waste Products Utilisation (Pty) Ltd v Wilkes and another[101],* het Regter Stegmann beslis dat ons reg fidusiêre verhoudings erken wat aanleiding gee tot ŉ verpligting om die inligting wat oorgedra of ontvang is, met vertroue te respekteer. Die blote bestaan van ŉ kontrak verhoed nie noodwendig die bestaan van fidusiêre verpligtinge tussen die partye nie.[102] Dit is juis die wetlike aard van baie kontraktuele ooreenkomste wat van so ŉ aard is dat dit aanleiding gee tot fidusiêre verpligtinge. ŉ Voorbeeld hiervan is ŉ verteenwoordigingsooreenkoms waar die toekenning van regte en verpligtinge in die kontrak aanleiding tot fidusiêre verwagtinge gee.[103] Terwyl verteenwoordiging nie ŉ noodsaaklike element vir die bestaan van ŉ fidusiêre ooreenkoms is nie, is daar bykans altyd ŉ fidusiêre ooreenkoms waar ŉ verteenwoordigingsooreenkoms bestaan.[104]

2.4.5 Rekenskap gee

ŉ Verteenwoordiger is verplig om van al sy werksaamhede met betrekking tot die prinsipaal se besigheid rekenskap in goeie trou te gee.[105] In *Pretorius v Van Beeck[106]* is beslis dat dit die verteenwoordiger se plig is om, indien die tipe besigheid waarvoor hy aangestel is dit vereis, hy gereelde rekeningboeke en rekords van alle transaksies wat namens sy kliënt aangegaan is moet hou. Verder moet hy ook ten alle tye rekenskap aan sy prinsipaal van alle rekeninge, sonder enige onderdrukking of verberging, kan gee.[107] In *Doyle and another v Fleet Motors PE (Pty) Ltd[108]* is beslis dat in ŉ aksie rakende die verpligting om rekenskap te gee, die eiser moet beweer dat

99 *R v Milne and Erleigh* (7) [1951] 1 SA 791 (A) 828.
100 *Union Government v Chappell* [1918] CPD 462 466.
101 [2003] 2 SA 515 (W) 572E-F.
102 *Hodgkinson v Simms* [1994] 3 SCR 377 (HHK) par 27. Uitspraak in die Hooggeregshof van Kanada.
103 *Phillips v Fieldstone Africa (Pty) Ltd and another* [2004] 1 All SA 150 (HHA) 159f.
104 *Robinson v Randfontein Estates Gold Mining Co Ltd* [1921] AD 168 180.
105 *David Trust and others v Aegis Insurance Co Ltd and others* [2000] 3 SA 289 (HHA) 304f.
106 [1926] OPD 197 198.
107 Story *Agency: Commentaries on the Law of Agency* par 203.
108 [1971] 3 SA 760 (A) 762B-D.

hy: (a) ŉ reg op rekenskap het ingevolge ŉ kontrak[109] of deur middel van ŉ fidusiêre verhouding,[110] (b) ingevolge enige kontraktuele voorwaarde wat ŉ invloed op die rekening het opgetree het, en (c) die verweerder se versuim om rekenskap van die rekening te gee opgemerk het.[111]

2.5 Gevolgtrekking en opmerkings

In *WUSA v Course NO & Another*[112] het die hof beslis dat een van die hoofdoelwitte van ŉ vakbond moet wees om die verhouding tussen werknemers en werkgewers te reguleer. Dit is ook ŉ statutêre vereiste ingevolge artikel 213 van die WAV. Artikel 200 van die WAV verleen ook aan ŉ vakbond die bevoegdheid om sy lede by enige geskil te verteenwoordig. Soos reeds genoem is die funksie van die vakbond se grondwet om die verhouding tussen die vakbond en sy lede te bepaal[113] en om die vakbond dienooreenkomstig sy grondwet te laat handel.[114] In die *Ngcobo-HHA* saak en die *Ngcobo-KH* saak het die howe beslis dat die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede een van mandaat is.[115]

Alvorens ŉ vakbond geregistreer kan word, moet hy ŉ grondwet aanneem wat aan artikel 95(5) en artikel 95(6) van die WAV voldoen.[116] Omrede die basis van die verhouding uit mandaatgewing voortspruit, moet beide partye in die verhouding aan die bepalings van die grondwet van die vakbond voldoen. Klousule 5.11 van FAWU se grondwet het as doel en oogmerk dat FAWU regsbystand aan sy lede sal verskaf. Die Appèlhof het met verwysing na *Haynes v Kings William's Town Municipality*[117] korrek beslis dat, deur FAWU se besluit om die mandaat te aanvaar, dit FAWU se hoofplig was om die mandaat uit te voer. Deurdat FAWU die ooreenkoms verbreek

109 *Victor Products (SA) (Pty) Ltd v Lateulere Manufacturing (Pty) Ltd* [1975] 1 SA 961 (W) 963B-C.
110 Byvoorbeeld 'n *mala fide* houer se plig om natuurlike vrugte oor te dra: *Video Parktown North (Pty) Ltd v Paramount Pictures Corporation* [1986] 2 SA 623 (T) 640G.
111 *Doyle and another v Fleet Motors PE (Pty) Ltd* [1971] 3 SA 760 (A) by 762F-G.
112 [2005] 11 BLLR 1156 (AH).
113 *Ngcobo NO and Another v Food and Allied Workers Union* [2012] 10 BLLR 1035 (KZD) 10.8.
114 Olivier *LAWSA* par 343.
115 *Ngcobo-HHA* saak by 391 en *Ngcobo-KH* saak by 17.
116 A95(1) van die WAV.
117 [1951] (2) SA 371 (A) 378D-E.

het, het die werknemers die keuse gehad om spesifieke nakoming of skadevergoeding te eis.[118]

Die aard van die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede, sowel as die regte en verpligtinge van beide partye, moet in die bepalings van die vakbond se grondwet neerslag vind.[119] Na aanleiding van die uitspraak in die *Ngcobo* saak, blyk dit dat die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede een van mandaatgewing is en dat die vakbond se grondwet die verhouding tussen die vakbond en sy lede moet reguleer. In *SASBO v Standard Bank of SA Ltd*[120] het die hof beslis dat dit onvanpas is dat die hof navraag doen oor of ŉ vakbond ŉ mandaat van sy werknemers het in die geval waar ŉ gebrek aan magtiging beweer word. Die hof het beslis dat indien ŉ gebrek aan magtiging beweer word, die hof gebonde is om die vraag op meriete te oorweeg. In die afwesigheid van ŉ statutêre maatreël of bepaling in die grondwet van die vakbond rakende die regte en verpligtinge van die vakbond, is ek van mening dat ŉ vakbond aan die vyf bogenoemde verpligtinge van ŉ verteenwoordiger, soos gegee deur AJ Kerr,[121] moet voldoen.

3 Kontraktuele verpligtinge van die verteenwoordiger

3.1 Inleiding

Die WAV verleen aan elke werknemer die reg om by ŉ vakbond, behoudens sy grondwet aan te sluit.[122] Die funksie van die grondwet van ŉ vakbond is om die regte en die verpligtinge van die lede van die vakbond teenoor mekaar en buitestaanders te bepaal.[123] ŉ Vakbond word verbied om enige regshandeling waarvoor daar nie in sy grondwet voorsiening gemaak word nie, te verrig.[124] Indien ŉ lid ingevolge die bepalings van die vakbond se grondwet aansluit, kom ŉ regsgeldige kontrak tussen die vakbond en die lid tot stand. ŉ Kontrak kan gedefinieer word as ŉ ooreenkoms tussen twee of meer persone met die bedoeling om ŉ regsverpligting/e te skep.[125]

118 By 394.
119 By par 18.3.
120 [1994] 15 *ILJ* 332 (IH).
121 Kerr *Law of Agency* 135.
122 A4(1)(b) van die WAV.
123 Olivier *LAWSA* par 344.
124 Olivier *LAWSA* par 343.
125 Hutchison ea *The Law of Contract in South Africa* 6.

Soos reeds in Hoofstuk 2.1 bespreek, is die kontrak tussen die vakbond as verteenwoordiger en die lid as prinsipaal ŉ mandaatgewingskontrak.[126]

In *Vermeulen v Oberholzer*[127] is beslis dat, indien beweer word dat ŉ prinsipaal en ŉ verteenwoordiger ŉ kontrak gesluit het, is die verteenwoordiger se kontraktuele kapasiteit, of die tekort daaraan, net so belangrik soos enige ander kontrak waarby hy ŉ party is. ŉ Verteenwoordiger kan aangestel word om enige funksie wat die prinsipaal self kan verrig te doen, met dien verstande dat ŉ sekere mate van vaardigheid van hom verlang word.[128] Die algemene reël verleen op ŉ informele wyse magtiging aan die verteenwoordiger.[129] Geskrewe magtiging word vereis indien die bevoegdhede van die verteenwoordiger betrekking het op sekere aksies of appèlle in die howe.[130] Indien ŉ mandaatgewingskontrak op skrif is, moet nie net die *essentialia* nie, maar alle wesenlike bepalings van die kontrak op skrif wees.[131] Geïmpliseerde bepalings hoef nie op skrif te wees nie, so ook nie die stilswyende bepalings nie.[132] Die korrekte oorweging en implisering van die uitdruklike, geïmpliseerde en stilswyende kontraktuele bepalings tussen ŉ vakbond en sy lede is van kardinale belang indien ŉ lid beweer dat hy skade gely het weens die vakbond se versuim om die kontraktuele bepalings na te kom. Vervolgens gaan die benadering tot die implikasie van die naturalia- en stilswyende bepalings van ŉ kontrak tussen ŉ vakbond en sy lede bespreek word.

3.2 Naturalia

ŉ *Naturalia* in ŉ verteenwoordigingsooreenkoms het dieselfde effek as ŉ uitdruklike term in ŉ ooreenkoms, behalwe in die geval waar die reg voorskryf dat iets op skrif of geteken moet wees.[133] Die *naturalia* is die bepalings wat as ŉ reël deur die reg in alle kontrakte van ŉ spesifieke klas geïnkorporeer is. Die howe volg ŉ versigtige benadering tydens die implisering van die *naturalia*.[134] Die *naturalia* van ŉ kontrak

126 *Ngcobo* saak par 33.
127 [1965] 1 PH F14 (GW).
128 Kerr *The Principles of the Law of Contract* 520.
129 *Maasdorp v The Mayor of Graaff-Reinet and others* [1915] CPD 636 639.
130 Kerr *Law of Agency* 55.
131 *Johnston v Leal* [1980] (3) SA 927 (A) 937-8.
132 *Wilkins v Voges* [1994] (3) SA 130 (A).
133 Kerr *Law of Agency* 67.
134 *Videtsky v Liberty life Insurance Association of Africa Ltd* [1990] (1) SA 386 (W).

verleen bystand om die regte en verpligtinge van die kontrakterende partye te bepaal, asook die effek en gevolge van die kontrak.[135] Uit ŉ ekonomiese perspektief verminder die *naturalia* die kostes van transaksies deur relatief eenvoudige en normale bepalings wat algemeen voorkom by die kontrak te inkorporeer, sonder dat die partye uitdruklik daaroor hoef te onderhandel. Die *naturalia* word gebaseer op idees wat ekonomies en oor die algemeen lewensvatbaar, regverdig en redelik is.[136]

Die meeste *naturalia* wat in die kontraktereg in die Suid-Afrikaanse reg gevind word, is hoofsaaklik op idees uit die Romeinse reg gebaseer.[137] ŉ Bestaande *naturale*[138] kan uitgebrei of beperk word deur aanneming deur die howe in reaksie op veranderde omstandighede,[139] as gevolg van wetgewing en gebruik.[140] Regter Corbett het in *Alfred McAlpine & Son (Pty) Ltd v Transvaal Provincial Administration*[141] die benadering tot ŉ *naturalia* omskryf deur te bepaal dat ŉ *naturalia*:

> *"ŉ Onuitgesproke bepaling in ŉ kontrak is wat uit die gemeenskaplike bedoeling van die partye afgelei kan word, soos afgelei deur die Hof uit die uitdruklike bepalings van die kontrak en die omringende omstandighede."*

Die *naturalia* van ŉ kontrak hang hoofsaaklik van die bedoeling van die partye af. Die partye sien nie opsetlik van die insluiting van die *naturalia* af nie, hulle is net nie altyd bewus van die *naturalia* nie.[142] Die hof het in *Kahn v Leslie and Son*[143] beslis dat net soos wat ŉ prinsipaal en verteenwoordiger uitdruklik daarop kan ooreenkom dat die verteenwoordiger oor die bevoegdhede wat normaalweg van ŉ spesifieke pos of posisie van ŉ persoon verwag word beskik, dit ook ŉ geïmpliseerde voorwaarde van die ooreenkoms kan wees. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat ŉ professionele verteenwoordiger van ŉ prinsipaal (in die geval ŉ vakbondbeampte) kan aanneem dat hy oor dieselfde bevoegdhede as ŉ persoon wat normaalweg daardie posisie beklee beskik.

---

135 Van der Merwe ea *Contract: General Principles* 283.
136 *Schoeman v Constantia Insurance Co Ltd* [2003] (6) SA 313 (AAH) 321.
137 *A Becker & Co (Pty) Ltd v Becker* [1981] (3) SA 406 (A) 420.
138 Enkelvoud vir *naturalia.*
139 *South African Forestry Co Ltd v York Timbers Ltd* [2005] (3) SA 323 (AAH) 339.
140 *Barclays Bank International Ltd v Smallman* [1977] (1) SA 401.
141 [1974] (3) SA 506 (A) 531.
142 Van der Merwe ea *Contract: General Principles* 284 vn 232.
143 [1928] EDL 416.

Die toets wat deur ons howe gebruik word om te bepaal of ŉ verteenwoordiger ŉ *naturalia* van ŉ ooreenkoms verbreek het, is die Engelsregtelike omstandertoets.[144] Die toets is in die *Reigate v Union Manufacturing Co (Ramsbottom)*[145] saak as volg verduidelik:

> "ŉ Bepaling moet slegs geïmpliseer word indien dit in die besigheidsin ŉ doeltreffende effek aan die kontrak sal gee. Die bepaling moet van so ŉ aard wees, dat indien ten tyde van kontraksluiting iemand aan die partye sou gevra het wat sal in so geval gebeur, beide partye sou antwoord dat hulle dit nie nodig geag het om dit as ŉ uitdruklike bepaling te inkorporeer nie."[146]

Die beginsel wat hier geld, is die beginsel dat die geïmpliseerde bepaling wat in die kontrak geïnkorporeer word nie net wenslik nie, maar ook noodsaaklik moet wees.[147] Die vraag wat dus hier ter sprake is, is wat ŉ persoon wat nie ŉ party tot die kontrak is nie, se reaksie sal wees.

Uit bogenoemde bespreking kan afgelei word dat ŉ vakbond die *naturalia* van die ooreenkoms tussen hom en sy lede verbreek indien ŉ vakbond nie in die beste belang van sy lede optree[148] en byvoorbeeld nie ŉ dispuut rakende onbillike ontslag namens sy lede na die KVBA verwys nie.[149] Indien die partye uitdruklik ooreengekom het dat die vakbond nie so ŉ funksie sal verrig nie, sou dit egter nie op die verbreking van ŉ kontraktuele bepaling neergekom het nie. In die *Ngcobo-KH* saak het die hof beslis dat die wel gevestigde geïmpliseerde bepalings van ŉ mandaatgewingskontrak ŉ vakbond verplig om sy funksies eerlik, getrou en met sorg en ywer na te kom.[150]

3.3 Stilswyende bepalings

---

144 *Consol Ltd t/a Consol Glass v Twee Jonge Gezellen (Pty) Ltd & another* [2005] (6) SA 1 (HHA) 50.
145 [1918] LT 479 483.
146 Eie vertaling.
147 *Seven Eleven Corporation of SA (Pty) Ltd v Cancun Trading No 150 CC* [2005] (5) SA 186 (HHA) 34.
148 A200(1)(b) van die WAV.
149 *Ngcobo NO and Another v Food and Allied Workers Union* [2012] 10 BLLR 1035 (KZD) 11.7.
150 By par 12.

ŉ Verdere tipe bepaling wat nie uitdruklik in woorde weergegee word nie, staan as stilswyende bepalings bekend.[151] Die bepalings word uit die uitdruklike bepalings en die omringende omstandighede van die kontrak afgelei. Dit sluit ook die gedrag van die partye nadat die kontrak gesluit is in.[152] Die bepalings word dus vanuit die feite van elke saak afgelei. Die besigheidsdoeltreffendheid van die kontrak[153] en die bepalings waarop redelike kontraktante in die spesifieke omstandighede sou ooreengekom het,[154] vorm deel van die feite waaruit die afleiding van die beweerde intensie gemaak kan word. ŉ Verteenwoordiger beskik oor die bevoegdhede wat nodig is om hom in staat te stel om sy verpligtinge na te kom. In *Nel v South African Railways and Harbours*[155], het die hof beslis dat magtiging aan ŉ verteenwoordiger om namens sy prinsipaal op te tree, al die nodige handelinge om sy funksies doeltreffend uit te voer insluit. Dit maak nie saak of die magtiging uitdruklik of stilswyend was nie.[156] Dit is nie net die handelinge wat vereis word om ŉ taak suksesvol te voltooi wat by die magtiging van ŉ verteenwoordiger ingesluit is nie, maar ook alle handelinge wat regverdig is en toegelaat word deur die gewone funksies in die professie van die verteenwoordiger. [157] In die *Ngcobo-KH* saak het die hof beslis dat die vakbond weens sy aanvaarding van die mandaat met sy lede verplig was om die nodige stappe te neem om die werknemers se geskil met hulle werkgewer in terme van die bepalings van die WAV op te los.[158]

Met verwysing na ŉ vakbond se verpligting om namens[159] en in belang van sy lede op te tree,[160] asook om na sy eie en ander lede se belange om te sien, het die hof in die *Ngcobo* saak[161] beslis dat dit nie ŉ stilswyende bepaling van die kontrak tussen die vakbond en sy lede is dat die vakbond sy dienste kan onttrek indien die lede nie ŉ vooruitsig op sukses van hulle saak in die KVBA het nie. Die bepalings van die vakbond se konstitusie moet ook deurgaans in gedagte gehou word.

---

151 *First National Bank of SA Ltd v Rugby Union* [1997] (3) SA 851 (W) 864.
152 *Alfred Mc Alpine & Son (Pty) Ltd v Transvaal Provincial Administration* [1974] (3) SA 506 (A) 531.
153 *Standard Bank of SA Ltd v Durban Security Glazing (Pty) Ltd* [2000] (1) SA 146 (D).
154 *Greenfield Engineering Works (Pty) Ltd v NKR Construction (Pty) Ltd* [1978] (4) SA 901 (N).
155 [1924] AD 30 37.
156 *Clifford Harris (Rhodesia) Ltd and another v Todd NO* [1955] 3 SA 302 (SR) 304F.
157 *Heidrich v Henchert* [1930] SWA 26 28.
158 By par 13.
159 A200(1)(b) van die WAV.
160 A200(1)(c) van die WAV.
161 By par 11.5.

3.4 Gevolgtrekking en opmerkings

Die grondwet van ʼn vakbond moet ʼn aantal substantiewe kwessies soos die aard, omvang en magte van die vakbond bepaal.[162] Die grondwet, reëls en regulasies van die grondwet vorm gesamentlik ʼn ooreenkoms tussen die vakbond en sy lede.[163] Die WAV bevat ʼn lys van 24 bepalings wat in ʼn vakbond se grondwet ingesluit moet word.[164] Artikel 206(2)(a) van die WAV, saamgelees met artikel 206(1) van die WAV maak voorsiening dat ʼn gebrek of weglating uit ʼn grondwet nie die grondwet of die vakbond se registrasie ongeldig maak nie. Die registrateur mag egter nie die vakbond registreer as daar nie aan die vereistes van artikel 96(6) van die WAV voldoen word nie. ʼn Vakbond kan ook deur middel van resolusie sy grondwet wysig.[165] ʼn Vakbondlid kan ʼn geskil aangaande die nienakoming van die vakbond aan die bepalings van sy grondwet na die Arbeidshof verwys.[166]

Vakbondlidmaatskap, kollektiewe en individuele bedinging is maniere vir werknemers om hulle belange te verwoord en op te los en om middele te vind om hulle belange te bevorder. Dié doel kan egter net realiseer as die lede in staat is om te besluit watter funksies die vakbond namens hulle moet verrig.[167] Die doel sal ingeperk word wanneer die vakbond teenstrydig met die besluite van hulle lede optree. Ongeag wat die inhoud van die vakbond se grondwet weergee, kan die vakbond nie oneerlik, onregmatig of onbehoorlik optree in sy verteenwoordigende kapasiteit nie.[168]

Soos reeds genoem is die verhouding tussen ʼn vakbond en sy lede een van mandaatgewing en die grondwet van die vakbond moet die verhouding tussen die vakbond en sy lede reguleer.[169] Die probleem hiermee is die feit dat die vakbond ʼn redelike mate van diskresie het om die inhoud van sy grondwet te bepaal. Die riglyne wat deur die Minister ingevolge artikel 95(8) van die WAV in die Staatskoerant[170] gepubliseer is, werp ook nie veel lig oor die onderwerp van die inhoud van ʼn vakbond

162 Du Toit ea *Labour Relations Law* 203.
163 Du Toit ea *Labour Relations Law* 203.
164 A95(5) en A95(6) van die WAV.
165 A95(5)(v) van die WAV.
166 A158(1)(e) van die WAV.
167 Du Toit ea *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide* 207.
168 *Benjamin v Plessey Tellumat SA Ltd* [1998] 3 BLLR 272 (AH).
169 *Ngcobo NO and Another v Food and Allied Workers Union* [2012] 10 BLLR 1035 (KZD) 10.8.
170 GK R1446 in SK 25515 van 10 Oktober 2003.

se grondwet nie. Die riglyne skryf voor dat die vakbond die verhouding tussen sy lede en hulle werknemers kan reguleer deur, (1) organiseringsregte in terme van Hoofstuk 3 van die WAV te verkry,[171] (2) die verkryging van erkenning deur die werkgewer vir kollektiewe bedinging verteenwoordigend van sy lede[172], en (3) onderhandeling vir beter lone en werksomstandighede vir hulle lede.[173] Die riglyne bepaal wel dat dit ŉ regsgeldige funksie van ŉ vakbond is om geskille namens sy lede op te los en dat dit van alle vakbonde verwag word om die aktiwiteite te onderneem.[174]

Die voorgeskrewe inhoud van die vakbond se grondwet verwys nie enigsins na die verhouding tussen die vakbond en sy lede nie. Daar is ook geen aanduiding rakende die verpligtinge van ŉ vakbond teenoor sy lede nie. As gevolg van die diskresie wat bo en behalwe die statutêre maatreëls, wat min is, aan ŉ vakbond voorsien word, is dit moontlik vir ŉ vakbond om sekere bepalings in sy grondwet in te sit of te wysig sodat dit net tot sy eie voordeel is. Die bepalings kan dus op so wyse gemanipuleer word dat dit min regte en bevoegdhede aan die lede oorlaat. Indien ŉ lid skade uit die gedrag van ŉ vakbond ly en die vakbond se grondwet maak nie voorsiening vir die herstel van die skade of die dissiplinêre vervolging van die verteenwoordiger nie, is die skrywer van mening dat daar weer teruggeval moet word op die gemeenregtelike verhouding van mandaatgewing en die vereistes van die verteenwoordiger, soos verskaf deur AJ Kerr.[175] Om dus die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede as een van mandaatgewing te klassifiseer, is dit onvermydelik en nodig dat daar heelwat geïmpliseerde terme in die kontrak tussen ŉ vakbond en sy lede ingelees word.

4 Nienakoming van kontraktuele verpligtinge

4.1 Inleiding

Die partye tot ŉ kontrak is gebonde om hulle ooreenkoms te respekteer en om al die verpligtinge wat dit meebring na te kom.[176] Enige kontrakterende party wat deur sy doen en late en sonder enige regsgeldige verskoning versuim om sy kontraktuele

171 A13(a) van die riglyne.
172 A13(b) van die riglyne.
173 A13(c) van die riglyne.
174 A15 van die riglyne.
175 Kerr *Law of Agency* 135.
176 Hutchison ea *The Law of Contract in South Africa* 276.

verpligtinge na te kom, pleeg kontrakbreuk.[177] Een van die verskyningsvorme van kontrakbreuk wat in ons reg gevind word, is wanprestasie.[178] Indien wanprestasie eng omskryf word, beteken dit die versuim deur ŉ kontraktant om ŉ belofte om ingevolge die kontrak op te tree na te kom.[179] ŉ Kontraktant wat laat presteer pleeg negatiewe wanprestasie,[180] terwyl ŉ kontraktant wat gebrekkig presteer homself aan positiewe wanprestasie skuldig maak.[181] Daar kan tussen twee vorme van positiewe wanprestasie onderskei word, naamlik gebrekkige prestasie en ŉ optrede wat teenstrydig is met ŉ kontraktuele verbod.[182] Die bepaling van gebrekkige prestasie al dan nie, hang hoofsaaklik daarvan af of die prestasie aan die bepalings van die kontrak voldoen. Die kontraktuele bepalings verwys nie net na die ooreengekome bepalings (hetsy uitdruklik of stilswyend) nie,[183] maar ook na die *naturalia* van die kontrak.[184]

Kontrakbreuk word daarom omskryf as die onregmatige/wederregtelike optrede wat die indruk skep dat die normale kriteria vir wederregtelikheid van toepassing is.[185] Of die hele konsep van wederregtelikheid, soos wat dit in die deliktereg toegepas word, ŉ rol in die kwessie van kontrakbreuk speel, is nog nie omvattend deur ons howe oorweeg nie. In *Lillicrap, Wassenaar & Partners v Pilkongton Brothers*[186] is beslis dat daar geen gesag in die Romeinse of Romeins-Hollandse reg bestaan wat aandui dat die verbreking van ŉ kontraktuele verpligting ŉ onregmatige daad vir die doeleindes van Aquiliese[187] aanspreeklikheid is nie. Wederregtelikheid word deur ŉ objektiewe redelikheidsmaatstaf vasgestel,[188] terwyl die toets vir nalatigheid die een van die objektiewe redelike persoon is.[189]

---

177 Hutchison ea *The Law of Contract in South Africa* 276.
178 Hutchison ea *The Law of Contract in South Africa* 276.
179 Van der Merwe ea *Contract: General Principles* 325.
180 *Sweet v Ragerguhara* [1978] (1) SA 131 (D) 138.
181 *Sweet v Ragerguhara* [1978] (1) SA 131 (D) 138C.
182 *South African Forestry Co Ltd v York Timbers Ltd* [2005] (3) SA 323 (AAH) 341 waar een party arbitrasie probeer voorkom of vertraag het, het die hof beslis dat dit op positiewe wanprestasie neerkom.
183 *Collen v Rietfontein Engineering Works* [1948] (1) SA 413 (A).
184 *Sishen Hotel (Edms) Bpk v Suid-Afrikaanse Yster & Staal Industriële Korporasie Bpk* [1987] (2) SA 932 (A).
185 Van der Merwe ea *Contract: General Principles* 326.
186 [1985] (1) SA 475 (A) 499F.
187 Die onregmatige strafbare oorsaak van vermoënskade.
188 Die redelikheidsmaatstaf moet van die redelikheid om 'n persoon deliktueel aanspreeklik te hou onderskei word.
189 Neethling ea *Law of Delict* 157.

Uit bogenoemde blyk dit duidelik dat die kwessie van kontrakbreuk nie net tot wanprestasie in die eng sin beperk kan word nie. Ten einde die hele spektrum van kontrakbreuk te dek, is daar geargumenteer dat kontrakbreuk alle handelinge deur ŉ kontraktant wat op sy mede-kontraktant se kontraktuele regte inbreuk maak omsluit.[190] Alhoewel daar vir doeleindes van die verbreking van die kontraktuele verhouding tussen ŉ vakbond en ŉ lid nie op die deliktereg *per se* gefokus word nie, is dit wel nodig dat daar na die nalatige optrede van ŉ vakbond gekyk word ten einde te bepaal of daar op die kontraktuele regte van ŉ lid inbreuk gemaak word. Vervolgens gaan die element van nalatigheid bespreek word om te bepaal of ŉ lid van ŉ vakbond ŉ eis teen sy vakbond kan instel vir skade deur die lid gely weens die nalatige optrede deur die vakbond.

4.2 Nalatigheid

4.2.1 Inleiding

Daar bestaan twee vorme van skuld, naamlik opset (*dolus)* en nalatigheid *(culpa)*.[191] Skuld kan slegs aanwesig wees indien ŉ persoon onregmatig opgetree het.[192] Die bewys van die bestaan van opset of nalatigheid aan die kant van die verweerder is genoegsaam om te bevind dat hy ŉ laakbare gesindheid gehad het of dat daar ŉ laakbare handeling deur hom verrig is.[193] In die geval van nalatigheid word ŉ persoon blameer vir ŉ gesindheid of handeling wat agterlosig, onnadenkend of onversigtig is, omrede hy nie genoegsame aandag aan sy aksies skenk nie en hy versuim om aan die standaard van sorg wat gemeenregtelik van hom verplig word te voldoen. Die maatstaf wat deur ons reg gestel is wat bepaal of ŉ persoon agterlosig en dus nalatig opgetree het, is die objektiewe standaard van die redelike persoon.[194] Optrede is nalatig indien ŉ persoon nie die mate van sorg wat deur die deliktereg van hom vereis word toepas nie.[195]

---

190 Hosten *Concursus actionum of keuse van aksies* 23.
191 Neethling ea *Law of Delict* 123.
192 Snyman *Criminal Law* 149.
193 *S v Naidoo* [2003] 1 SACR 347 (HHA) 357.
194 *S v Van As* [1976] 2 SA 921 (A).
195 Van der Walt *Delict: Principles and Cases* 166.

ŉ Vakbond sal dus nalatig optree indien die redelike persoon in sy posisie anders as hy sou optree; en ingevolge die howe se interpretasie sou die redelike persoon anders opgetree het indien die onregmatige veroorsaking van skade redelik voorsienbaar en voorkombaar was.[196] Die toets vir nalatigheid is ook al sonder verwysing na voorsienbaarheid en voorkombaarheid beskryf. In *Jones NO v Santam Bpk*[197] is beslis dat ŉ persoon skuldig is aan nalatigheid indien sy optrede nie aan die standaard van die *diligens paterfamilias* voldoen nie. Dit is ŉ standaard wat altyd objektief is en wat slegs na gelang van die vereistes wat in bepaalde omstandighede na vore kom afwissel. Die standaard is dieselfde vir alle persone onder dieselfde omstandighede.[198]

4.2.2 Die redelike persoon-maatstaf

Daar moet van die redelike persoon-maatstaf gebruik gemaak word om vas te stel of ŉ vakbond homself aan nalatigheid skuldig maak, alvorens ŉ lid ŉ kontraktuele eis vir skadevergoeding teen die vakbond kan instel. Die redelike persoon, wat ŉ fiktiewe persoon is, is ŉ konsep wat deur die reg ontwikkel is om ŉ werkbare objektiewe norm vir die gedrag in die gemeenskap te hê.[199] Die redelike persoon is nie buitengewoon begaafd, versigtig of ontwikkeld nie. Hy is ook nie onderontwikkeld of iemand wat roekeloos optree nie.[200] In *Weber v Santam Versekeringsmaatskappy Bpk*[201] het Regter Joubert die redelike persoon in die volgende terme omskryf:

> "Volgens my opinie dien dit geen doel om verskeie antropomorfiese eienskappe aan die *diligens paterfamilias* toe te ken nie, omrede dit nie ŉ fisiese persoon is nie, maar slegs die naam van ŉ abstrakte, objektiewe kriterium is. Daar is slegs een abstrakte, objektiewe kriterium, en dit is die Hof se uitspraak oor wat redelik is. Die rede hiervoor is dat die Hof homself in die posisie van die *diligens paterfamilias* plaas."

---

196 Van Rensburg *Aanspreeklikheidsbegrensingsmaatstaf in die Privaatreg* 23.
197 [1965] 2 SA 542 (A).
198 *Coetzee v Fourie* [2004] 6 SA 485 (AAH) 488.
199 Van der Walt *Delict: Principles and Cases* 135.
200 *Maylett v Du Toit* [1989] 1 SA 90 (T) 94.
201 [1983] 1 SA 381 (A) 410.

Daar moet ook kennis van die *imperitia culpae adnumeratur* geneem word. Dit beteken letterlik dat onkunde of die gebrek aan vaardigheid as nalatigheid geag word.[202] Veronderstel ŉ vakbond het ingevolge die kontrak wat hy met sy lede het onderneem om die lede in dissiplinêre verhore by te staan, en die vakbond stuur ŉ verteenwoordiger wat geensins oor die nodige opleiding of kennis beskik nie om die saak te behartig, dan sal die optrede deur die verteenwoordiger as nalatig geag word indien die lid skade uit die verteenwoordiger se optrede ly.[203]

4.2.3 Voorsienbaarheid en voorkombaarheid van skade

4.2.3.1 Voorsienbaarheid

Die toets vir nalatigheid is tweeledig, naamlik die redelike voorsienbaarheid en die redelike voorkombaarheid van skade. Daar bestaan twee uiteenlopende standpunte aangaande die aard van die voorsienbaarheidstoets: die abstrakte benadering en die konkrete benadering.

Om in die abstrakte benadering vas te stel of iemand nalatig opgetree het, moet bepaal word of skade aan ŉ ander persoon in die algemeen voorsienbaar was.[204] Volgens die benadering is dit nie ŉ vereiste vir nalatigheid dat die omvang van die skade of ŉ bepaalde gevolg wat werklik plaasgevind het voorsienbaar moes wees nie, maar dit is voldoende as die skade in die algemeen redelik voorsienbaar was.[205] Die vraag of ŉ persoon aanspreeklik sal wees vir die spesifieke gevolg kan met verwysing na juridiese kousaliteit beantwoord word.[206]

Die tweede benadering rakende die aard van die voorsienbaarheidstoets staan as die konkrete benadering bekend.[207] Die benadering is gebaseer op die veronderstelling dat ŉ persoon se optrede slegs met betrekking tot ŉ spesifieke gevolg of gevolge as nalatig bestempel kan word. Daarom is dit ŉ voorvereiste vir die bewys van nalatigheid

202 *Minister of Safety and Security v Rudman* [2005] 2 SA 16 (AAH) 41.
203 Gericke *Revisiting the liability of trade unions and/or their members during strikes* 570.
204 *Van der Spuy v Minister of Correctional Services* [2004] 2 SA 463 (SE) 472.
205 *Mkhatswa v Minister of Defence* [2000] 1 SA 1004 (HHA) 1111.
206 *Van der Spuy v Minister of Correctional Services* [2004] 2 (SA) 463 (SE) 472.
207 Van der Walt *Delict: Principles and Cases* 142.

dat die plaasvind van ŉ spesifieke gevolg redelik voorsienbaar moet wees.[208]Die konkrete bewys verkry oor die algemeen meer aanvaarding deur ons howe.[209]

Volgens Boberg[210] kan die vraag of ŉ redelike persoon in die posisie van die oortreder anders sou optree om die skade te voorkom, slegs op ŉ sinvolle wyse beantwoord word met verwysing na die gevolg van dit wat in werklikheid redelik voorsienbaar was. Die abstrakte benadering verwys na skade wat in die algemeen voorsienbaar was. In *Standard Chartered Bank of Canada v Nedperm Bank Ltd*[211] het die hof beslis dat dit nie nodig is om die presiese aard en omvang van die skadelike gevolg of die presiese manier waarop die skade veroorsaak is vas te stel nie. Dit is genoegsaam as die algemene aard van die gevolg en die wyse waarop dit veroorsaak is voorsienbaar is.[212]

Insover dit die toepassing van die voorsienbaarheidstoets betref is dit nie moontlik om vaste reëls neer te lê nie. Daar moet teen die verraderlike onderbewuste invloed van *ex post facto* kennis gewaak word,[213] omrede die omstandighede van elke saak beslissend is.[214]As ŉ breë riglyn kan aanvaar word dat die voorsienbaarheid van skade van die graad van die waarskynlikheid dat skade sal plaasvind afhang.[215]

4.2.3.2 Voorkombaarheid

Die tweede been van die toets vir nalatigheid is die bepaling of die redelike persoon voorsorgmaatreëls sou getref het om die skade wat plaasgevind het te voorkom. Die voorkoming van skade moet dus nie afgeskeep word nie.[216] In die geval van die redelike voorsienbaarheid van skade is die vraag of die verweerder die nodige, redelike stappe geneem het om te voorkom dat skade plaasvind.[217] Die blote feit dat

---

208 *Mukheiber v Raath* [1999] 3 SA 1065 (AAH) 1077.
209 Boberg *Aquilian Liability* 276.
210 Boberg *Aquilian Liability* 276.
211 [1994] 4 SA 747 (A) 765.
212 *Sea Harvest Corporation (Pty) Ltd v Duncan Dock Cold Storage (Pty) Ltd* [2000] 1 SA 827 (AAH) 839.
213 *Minister of Safety and Security v Carmichele* [2004] 3 SA 305 (HHA) 326.
214 *Butters v Cape Town Municipality* [1993] 3 SA 521 (C).
215 *Lomagundi Sheetmetal and Engineering (Pvt) Ltd v Basson* [1973] 4 SA 523 (RA).
216 *Du Pisanie v Rent-a-Sign (Pty) Ltd* [2001] 2 SA 894 (AAH) 900.
217 *Brauns v Shoprite Checkers (Pty) Ltd* [2004] 6 SA 211 (E) 219.

die voorsienbare skade plaasgevind het, beteken nie noodwendig dat die stappe wat wel geneem is om die skade te voorkom onredelik was nie.[218]

Van der Walt[219] het vier faktore wat relevant is vir die voorkombaarheid van skade met betrekking tot die toets vir nalatigheid geïdentifiseer. Die vier faktore is ook al in vele regspraak in ag geneem.[220] Die vier faktore is die aard en omvang van die skade wat inherent aan die oortreder se optrede is, die erns van die skade indien die risiko sou plaasvind en skade veroorsaak, die relatiewe belang en doel van die oortreder se optrede en die kostes en moeite vir die neem van voorsorgmaatreëls. Oor die algemeen moet die omvang van die skade bepaal word aan die hand van die nut van die gedrag en die probleme en die uitgawe of ander nadeel wat uit die optrede of die neem van ŉ spesifieke voorsorgmaatreël voortspruit.[221]

Indien ŉ lid van ŉ vakbond met ŉ kontraktuele eis vir nalatigheid teen sy vakbond wil slaag, is die bewyslas op die lid om op ŉ oorwig van waarskynlikhede te bewys dat die vakbond nalatig opgetree het.[222] As daar ŉ statutêre vermoede vir nalatigheid bestaan, rus die bewyslas op die vakbond om die vermoede van nalatigheid te weerlê om aanspreeklikheid vry te spring.[223]

4.3 Skadevergoeding

4.3.1 Inleiding

Die remedies vir kontrakbreuk is die *exceptio non adimpleti contractus*, ŉ eis vir daadwerklike vervulling, ŉ interdik, kansellasie en vergoeding.[224] Vir die doeleindes van die navorsingsvraag is die gepaste remedie in die geval waar ŉ vakbond nie sy kontraktuele verpligting ingevolge die mandaatgewingskontrak met sy lede nakom nie,

---

218 *Shabalala v Metrorail* [2008] 3 SA 142 (AAH) 145.
219 Van der Walt *Delict: Principles and Cases* 147.
220 *Gouda Boerdery BK v Transnet* [2005] 5 SA 490 (HHA) 500, *Deysel v Karsten* [1994] 1 SA 447(A), *Grootboom v Graaff-Reinet Municipality* [2001] 3 SA 373 (E) 380.
221 Van der Walt *Delict: Principles and Cases* 148.
222 *Ntsala v Mutual & Federeal Insurance Co Ltd* [1996] 2 SA 184 (T) 190: "Ek is tevrede dat die bewyslas deurgaans op die eiser rus om nalatigheid aan die kant van die verweerder te bewys."
223 Neethling ea *Law of Delict* 154.
224 Hutchison ea *The Law of Contract in South Africa* 310.

vergoeding.[225] Die fundamentele reël met betrekking tot die toekenning van skadevergoeding vir kontrakbreuk is dat die onskuldige party (in die geval die lid) in die posisie waarin hy sou gewees het indien die kontraktuele verpligtinge nagekom is geplaas moet word. In *Victoria Falls & Transvaal Power Co Ltd v Consolidated Langlaagte Mines Ltd*[226] is beslis dat die posisie deur die betaling van ŉ bedrag geld sonder onnodige ontbering aan die onskuldige party herstel kan word.

Skadevergoeding is ŉ monetêre ekwivalent vir skade wat aan ŉ persoon verrig is met die doel om die skade wat hy reeds gely het asook die toekomstige skade sover as moontlik uit te skakel.[227] Skadevergoeding neem meestal die vorm van geld aan, alhoewel die definisie nie die monetêre ekwivalent tot ŉ enkelbedrag beperk nie, aangesien skadevergoeding ook die vorm van paaiemente of ander tipes betalings kan aanneem.[228] Skadevergoeding is in beginsel beskikbaar vir alle vorme van skade wat vermoënskade en nie-vermoëskade insluit. Die bespreking in die hoofstuk gaan egter tot skadevergoeding vir vermoënskade beperk word. Enige kontrakbreuk wat skade aan die ander party verrig vorm oor die algemeen die basis vir die aksie van skadevergoeding.[229] Skadevergoeding is verhaalbaar onses insiens van die vorm wat die kontrakbreuk aangeneem het of die beskikbaarheid van alternatiewe remedies.[230]

ŉ Kontraktant wat met ŉ eis vir skadevergoeding wil slaag moet bewys dat hy werklik skade of verlies as gevolg van die kontrakbreuk gely het.[231] Die Suid-Afrikaanse howe is nie bereid om nominale skadevergoeding toe te ken as werklike skade nie bewys kan word nie.[232] Die doel van die toekenning van skadevergoeding is om die eiser in die posisie te plaas waarin hy sou wees as die verweerder behoorlik en stiptelik presteer het.[233] Die doel is nie dat die eiser in ŉ beter posisie as waarin hy sou gewees het indien die verweerder behoorlik presteer het geplaas moet word nie.[234]

---

225 *Ngcobo-HHA* saak by par [33](3).
226 [1915] AD 1 22.
227 *Van der Merwe v Road Accident Fund (Women's Legal Centre Trust as Amicus Curiae)* [2006] (4) SA 230 (KH) 253.
228 A47(4) van die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings- en Siektes* 130 van 1993 maak voorsiening vir periodieke betalings in die geval van tydelike totale ongeskiktheid.
229 Joubert *General Principles of the Law of Contract* 247.
230 *Signature Design Workshop CC v Eskom Pension and Provident Fund* [2002] (2) SA 488 (C).
231 *Swart v Van der Vyver* [1970] (1) SA 633 (A) 643C.
232 Van der Merwe ea *Contract: General Principles* 416.
233 *Rens v Coltman* [1996] (1) SA 452 (A) 458.
234 Visser en Potgieter *Law of Damages* 201.

4.3.2 Sommeskadeleer

Die sommeskadeleer is ŉ leerstuk wat deur die Duitse juris Mommsen ontwikkel is om as basis te dien vir die aard en die vasstelling van vermoënskade in ons reg.[235] Ingevolge die sommeskadeleer-leerstuk is skade die negatiewe verskil tussen ŉ persoon se huidige vermoënsregtelike posisie en die vermoënsregtelike posisie wat hipoteties sou bestaan het indien die skadestigtende gebeurtenis nie plaasgevind het nie.[236] Die sommeskadeleer is in *Transnet Limited v Sechaba Photoscan (Pty) Ltd*[237] bevestig.

Deur die gebruik van die sommeskadeleer word die skade wat ŉ persoon gely het vasgestel.[238] Die wyse van die bepaling van skadevergoeding staan in die deliktereg as negatiewe interesse bekend, omrede die skadevergoeding met verwysing na die eiser se posisie as dit nie vir die plaasvind van die delik was nie bereken word.[239] In die kontraktereg is dit gebruiklik om die maatstaf vir die berekening van skadevergoeding as positiewe interesse te beskryf, omdat die eiser se skadevergoeding beoordeel word deur inagneming van die vermoënsregtelike posisie wat hy sou beklee het indien behoorlike prestasie ingevolge die kontrak plaasgevind het.[240] Hieruit kan afgelei word dat daar ŉ wesenlike verskil tussen positiewe en negatiewe interesse is.[241] Die persepsie word verder versterk deur die feit dat negatiewe interesse in die kontraktuele konteks bepaal word met verwysing na die posisie waarin die kontrakterende party sou gewees het indien die kontrak nie aangegaan is nie.[242] Positiewe interesse kan ook gedefinieer word as die posisie waarin die eiser sou gewees het indien kontrakbreuk nie plaasgevind het nie.[243] Die definisie toon die gemeenskaplike grond tussen kontraktuele positiewe interesse en deliktuele negatiewe interesse aan. Beide leerstukke bevat ŉ vergelyking tussen die

---

235 Van der Walt C *Die Sommeskadeleer en die "Once and for All"-Reël* (LLD Universiteit van Suid-Afrika 1977).
236 *Dippenaar v Shield Ins Co Ltd* [1979] (2) SA 904 (A) 917.
237 [2005] 1 SA 299 (HHA).
238 Lubbe en Murray *Contract Cases, Materials and Commentary* 604.
239 *Ranger v Wykerd* [1977] (2) SA 976 (A) 987.
240 *Holmdene Brickworks (Pty) Ltd v Robert Construction Co (Pty) Ltd* [1977] (3) SA 670 (A) 857.
241 *Trotman v Edwick* [1951] (1) SA 443 (A) 449: "'n Litigant met 'n kontraktuele eis, dagvaar om sy ekwivalent in geld te kry. Die litigant met 'n kontraktuele eis, dagvaar om die skade wat hy weens die optrede van iemand anders gely het terug te kry."
242 Visser en Potgieter *Law of Damages* 81.
243 *Probert v Baker* [1983] (3) SA 229 (D) 233.

huidige vermoënsregtelike posisie van die eiser en die posisie waarin hy homself sou bevind het indien die skadestigtende gebeurtenis (delik of kontrakbreuk) nie plaasgevind het nie.[244]

In ooreenstemming met die algemeen aanvaarde seining, word die aanslag van skadevergoeding vir kontrakbreuk in terme van die positiewe interesse bereken.[245] Dit verwys na werklike huidige, sowel as toekomstige verlies.[246] In *Custom Credit Corporation (Pty) Ltd v Shembe*[247], het die hof beslis dat positiewe interesse die korrekte metode is om skadevergoeding te bepaal indien ŉ kontrak gekanselleer word. Alhoewel geen party hoef te presteer nie, is die eiser geregtig om in die posisie geplaas te word waarin hy sou wees indien kontrakbreuk nie plaasgevind het nie.

4.3.3 Skadevergoeding as surrogaat vir prestasie

Daar bestaan ŉ siening[248] dat ŉ eiser wat *pirma facie* geregtig is op daadwerklike vervulling as alternatiewe skadevergoeding in die plek van prestasie. Dit beteken dat hy die objektiewe finansiële waarde van die prestasie of ŉ gedeelte daarvan kan eis. Indien ŉ vakbond versuim om byvoorbeeld sy kontraktuele verpligting om ŉ saak namens die lede na die KVBA te verwys na te kom[249] en kondonasie word nie toegestaan nie, sal daadwerklike vervulling nie moontlik wees nie, wat beteken dat skadevergoeding die enigste remedie aan die lede beskikbaar sal wees. Drie regters het egter in *ISEP Structural Engineering and Plating (Pty) Ltd v Inland Exploration Co (Pty) Ltd*[250] twyfel oor die korrekte posisie rakende skadevergoeding as surrogaat vir prestasie teweeggebring. Regter Jansen het geargumenteer dat skadevergoeding as surrogaat vir prestasie nie werklik ŉ skadevergoedingseis daarstel nie, maar homself eerder as daadwerklike vervulling in ŉ ander gedaante voorstel. Die howe het egter

---

244 Van Aswegen A *Die Sameloop van Eise om Skadevergoeding uit Kontrakbreuk en Delik* 202. (LLDUniversiteit van Pretoria 1991).

245 Visser en Potgieter *Law of Damages* 84.

246 Lubbe en Murray *Contract Cases, Materials and Commentary* 608.

247 [1972] (3) SA 462 (A) 468.

248 *National Butchery Co v African Merchants* [1907] EDC 75, *Sunjeevi v Wood* [1909] NLR 76 78.

249 Sien in Hoofstuk 2 die bespreking van die *Ngcobo-HHA* saak.

250 [1981] (4) SA 1 (A).

die siening dat skadevergoeding as surrogaat vir prestasie geëis kan word in meer onlangse regspraak oorgedra.[251]

In *SA Municipal Workers Union v Jada & others*[252] (hierna *Jada* saak) het vakbondlede aan ŉ onbeskermde staking ingevolge artikel 65(1)(c), saamgelees met artikel 64(1)(a) van die WAV, deelgeneem. Nadat die lede ontslaan is, het hulle ŉ deliktuele eis vir skadevergoeding teen hulle vakbond ingestel. Die eisers het aangevoer dat hulle nie sou gestaak het as dit nie vir die vakbondbeampte was wat die staking voorgestel en aangehits het nie. Die eisers het beweer dat die vakbondbeampte sy konstitusionele plig van sorg verbeek het deur nie te verseker dat die stakers nie aan ŉ onbeskermde staking deelneem nie. Volgens Regter Horwitz is die kern van die uitspraak dat lede, wat willens en wetens aan ŉ onbeskermde staking deelneem, nie voordeel uit kriminele optrede, wat tot hulle ontslag en finansiële verlies gelei het, moet kry nie. ŉ Eis vir skadevergoeding in so ŉ geval sal teen die openbare beleid wees.[253]

V*olenti non fit iniuria* is as verweer teen die eisers se skadevergoedingseis geopper, omrede hulle tot die risiko en finansiële verlies ingestem het.[254] Die hof het beslis dat die lede nie daarin geslaag het om te bewys dat die vakbond hulle ŉ plig van sorg verskuldig was in die geval waar die lede se onbeskermde staking buite die bestek van die vakbond se kollektiewe bedingingsproses val nie.[255] Regter Horwitz het beslis dat die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede nie met die spesiale kontraktuele verhouding tussen ŉ prokureur en sy kliënt vergelyk kan word nie. In die meeste gevalle sal die party wat beweer dat die ander party hom ŉ plig van sorg verskuldig was geen beheer oor laasgenoemde se handelinge hê nie. In ŉ verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede, waar ŉ vakbond as die middel waardeur die lede met hulle werkgewer beding en onderhandelend optree, het die regter beslis dat hy nie kan sien dat die verweerder aan die eiser ŉ plig van sorg verskuldig is nie.[256]

251 Sien byvoorbeeld *Van Immerzeel & Pohl v Samancor Ltd* [2001] 2 All SA 235 (A) 247, *Mostert v Old Mutual Life Assurance Co (SA) Ltd* [2001] (4) SA 159 (AAH) 186.
252 [2003] (6) SA 294 (W).
253 By 303D-E.
254 By 303G-H.
255 By 302C-E.
256 By 302.

4.3.4 Gevolgtrekking

In die geval waar ŉ vakbond kontrakbreuk pleeg en sy lede ly skade uit sy optrede, is die gepaste remedie wat aan die lede beskikbaar is, vergoeding. In die kontraktereg is dit gebruiklik om die maatstaf vir die berekening van skadevergoeding as positiewe interesse te beskryf, omrede die eiser se skadevergoeding beoordeel word deur die inagneming van die vermoënsregtelike posisie wat hy sou beklee het indien behoorlike prestasie ingevolge die kontrak plaasgevind het.[257] Die aanslag van skadevergoeding vir kontrakbreuk word in terme van die positiewe interesse bereken.[258]

Die WAV maak in artikel 193(c) voorsiening vir die betaling van vergoeding aan ŉ werknemer deur ŉ werkgewer weens onbillike ontslag. Artikel 194(2) bepaal dat daar ŉ beperking is op die bedrag vergoeding deurdat dit billik moet wees in die omstandighede en nie meer as die ekwivalent van 12 maande se vergoeding van die werknemer se maandelikse vergoeding, soos bereken op die datum van ontslag, mag wees nie, indien die rede vir die ontslag onbillik is. In die *Ngcobo-HHA* saak en *Ngcobo-KH* saak het die hof beslis dat die werknemers se ontslag prosedureel en substantief onbillik sou wees indien die geskille deur die Arbeidshof bereg sou word. Die Hoogste Hof van Appèl het aan elke werknemer 12 maande se salaris toegestaan op grond daarvan dat die bedrag ŉ regverdige en billike *solatium* betaling sou wees indien die werkgewer die verweerder sou wees.[259] Die hof het die korrekte bedrag skadevergoeding toegestaan om die lede in die posisie te plaas waarin hulle sou gewees het indien die vakbond sy kontraktuele verpligtinge nagekom het en hulle die bedrag van 12 maande se salaris weens die onbillike ontslag vanaf hulle werkgewer sou verkry het.

5 Internasionale verpligtinge van ŉ vakbond

5.1 Inleiding

Die regsaanspreeklikheid van ŉ vakbond teenoor sy lede is ŉ navorsingskwessie wat tot dusver min aandag in Suid-Afrika geniet het. Ten einde ŉ beter begrip rakende die

257 *Holmdene Brickworks (Pty) Ltd v Robert Construction Co (Pty) Ltd* [1977] (3) SA 670 (A) 857.
258 Visser en Potgieter *Law of Damages* 84.
259 *Ngcobo-KH* saak by par 11.

inhoud van die regsaanspreeklikheid van ʼn vakbond teenoor sy lede te verkry, gaan daar in die hoofstuk na ander lande se statutêre maatreëls en regspraak rakende die onderwerp verwys word. Die regsposisie van ʼn vakbond teenoor sy lede in buitelandse jurisdiksies kan bestudeer word om moontlike leiding te verleen in die beantwoording van die navorsingsvraag.

Internasionale reg beslaan ʼn belangrike ruimte in die Suid-Afrikaanse reg, veral binne die raamwerk van die Grondwet. Artikel 231 en artikel 232 van die Grondwet maak voorsiening vir meganismes om die direkte toepassing van internasionale reg in Suid-Afrika moontlik te maak. Artikel 39(1)(b) van die Grondwet vereis dat by die uitleg van die Handves van Regte, ʼn hof, tribunaal of forum internasionale reg in ag moet neem. Dit is ʼn gebiedende vereiste.[260] Suid-Afrika is aan verskeie internasionale verdrae gebonde, veral ʼn reeks *Internasionale Arbeidsorganisasie-* (hierna IAO) Konvensies[261] wat vereis dat daar aan sekere internasionale menseregtestandaarde met betrekking tot arbeid voldoen moet word. Artikel 23(1) van die Grondwet waarborg die reg op billike arbeidspraktyke. Verder waarborg artikel 23(2)-(6) van die Grondwet verskeie arbeidsregte met betrekking tot die deelname aan vakbondaktiwiteite.

Drie belangrike primêre arbeidswetgewings is prominent in die verwysing na Suid-Afrika se grondwetlike en internasionale regsverpligtinge. Die WAV is onder andere uitgevaardig om effek aan artikel 23 van die Grondwet te gee[262] en ook om effek aan volkeregtelike regsverpligtinge van Suid-Afrika met betrekking tot arbeidsverhoudinge te verleen. In die opsig, is die verpligtinge wat Suid-Afrika as ʼn lidstaat van die IAO aangegaan het meer pertinent.[263] Artikel 3 van die WAV plaas ʼn verpligting op enige persoon wat die WAV interpreteer, om dit op so wyse te doen dat dit met die volkeregtelike verpligtinge van Suid-Afrika versoenbaar is.[264] Gesien vanuit die verwysings na internasionale reg in die doel,[265]aanhef en organiserende bepalings van die WAV, word daar betoog dat die WAV die algemene internasionale reg met

260 Kapindu *From the Global to the Local* viii.
261 Van die Konvensies sluit in: *The Minimum Age Convention* 138 of 1973, *Convention on the Worst Forms of Child Labour* 182 of 1999, *Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize* 87 of 1948 en *Convention converning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively* 98 of 1949.
262 A1(a) van die WAV.
263 A1(b) van die WAV.
264 A3(c) van die WAV.
265 A1 van die WAV.

betrekking tot arbeidsverhoudinge, veral die IAO Konvensies, in plaaslike arbeidswetgewing verander.

Die doel waarvoor die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes*[266] (hierna WOBD) gepromulgeer is, is oor die algemeen soortgelyk aan die van die WAV en soortgelyke uitdruklike verwysings word na internasionale regsverpligtinge gemaak. Artikel 2(b) van die wet bepaal dat die wet onder andere ten doel het om effek aan die verpligtinge wat deur Suid-Afrika as ŉ lidstaat van die IAO aangegaan is, te gee.

5.2 Toepassing van Internasionale reg

Daar bestaan hoofsaaklik twee skemas waarbinne internasionale reg in Suid-Afrika toegepas word.[267] Dit is die bindende internasionale regskema en die nie-bindende internasionale regskema. Die eerste skema vind uitdrukking in artikel 231-233 van die Grondwet. Die artikels maak voorsiening vir die toepassing van internasionale ooreenkomste[268] en gemeenregtelike internasionale reg in Suid-Afrika.[269] Artikel 233 verleen ook riglyne tot interpretasie wat bepaal dat die howe gebonde is om deeglike aandag aan internasionale reg tydens die interpretasie van wetgewing te skenk. ŉ Interpretasie wat ooreenstemming eerder as ŉ interpretasie wat teenstrydigheid tussen nasionale en internasionale reg ten toon stel, moet gevolg word. In *Daniels v Campbell NO and Others*[270] het die hof beslis dat ons Grondwet kontempleer dat daar ŉ samehangende stelsel van die wet gebou op die fondamente van die Handves van Menseregte, wat in die gemenereg en inheemse reg ontwikkel moet word, bestaan. Wetgewing moet ook so vertolk word dat dit in ooreenstemming met die Handves van Regte en die internasionale regsverpligtinge is.

Die nie-bindende internasionale reg word in die Handves van Menseregte gevind.[271] Die term 'in ag neem' in artikel 39(1)(b) van die Grondwet is inherent ŉ nie-bindende invoeging. In *Azanian Peoples Organisation v President of the Republic of South*

---

266 75 van 1997.
267 Kapindu *From the Global to the Local* 24.
268 A231 van die Grondwet bevat 'n omvattende katalogus oor die wyse waarop bindende internasionale ooreenkomste op Suid-Afrika as nasionale wetgewing aangewend kan word.
269 Church ea *Human RightsPerspectives* 163.
270 [2004] (7) BCLR 735 (KH) 354.
271 A39 van die Grondwet.

Africa[272], het die hof beslis dat die wetgewers van die Grondwet nie ligtelik enige wet wat moontlik op 'n verbreking van die staat se internasionale regsverpligtinge kan neerkom magtig nie. In *Residents of Bon Vista Mansions v Southern Metropolitan Local Council*[273] het die hof beslis dat internasionale reg behulpsaam is in die interpretasie van die Handves van Menseregte as die Grondwet gebruik maak van taal wat soortgelyk is aan die wat al in internasionale instrumente gebruik is.

5.3 Internasionale reg en regspraak

Die beste toets om die impak van die afdwinging van internasionale menseregte te bepaal kan in die mate waarop howe die instrumente interpreteer en afdwing gevind word.[274] In *Discovery Health Limited v Commissioner for Conciliation, Mediation and Arbitration and Others*[275] (hierna Discovery saak), het die Arbeidshof beslis dat die belangrikheid van internasionale standaarde as 'n substantiewe en interpretatiewe meganisme in artikel 232 en 233 van die Grondwet onderbeklemtoon word. In *South African National Defence Union v Minister of Defence and Another*[276] is die belangrikheid van konvensies en aanbevelings van die IAO tydens die oorweging van die betekenis en omvang van artikel 23 van die Grondwet beklemtoon.[277] In die saak het die Konstitusionele Hof die IAO *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention* 87 of 1948 en die IAO *Convention on the Right to Organise and Collective Bargaining* 98 of 1949 toegepas om tot die beslissing dat soldate oor die reg beskik om hulle eie vakbond te stig, alhoewel hulle nie werknemers in die normale sin is nie, te kom.[278]

Regter Chaskalson het in *S v Makwanyane*[279] beslis dat internasionale reg binne die bestek van artikel 39(1)(b) van die Grondwet bindende sowel as nie-bindende reg insluit. 'n Klassieke voorbeeld van dié posisie in die konteks van arbeidsreg het in die Discovery saak na vore gekom toe die Arbeidshof die *International Convention on the*

272 [1996] (4) SA 671 (KH).
273 [2002] (6) BCLR 625 (W) 15.
274 Kapindu *From the Global to the Local* 37.
275 [2008] 7 BLLR (AH) 42.
276 [1999] (6) BCLR 615 (KH).
277 By par 25.
278 By Par 27.
279 [1995] (6) BCLR (KH) 35.

Rights of all Migrant Workers and Members of their Families, 1990, oorweeg en toegepas het. Alhoewel Suid-Afrika nie die konvensie geteken of bekragtig het nie, het die hof beslis dat die konvensie ŉ belangrike verklaring van die internasionale standaarde met betrekking tot die regte van trekarbeiders is. Die Hof is daarom verplig om die bepalings tydens die interpretasie van nasionale wetgewing te oorweeg.[280]

In Kanada het vakbonde ŉ plig om hulle lede op ŉ billike wyse te verteenwoordig.[281] ŉ Vakbond se plig van billike verteenwoordiging vind sy oorsprong in ŉ reeks beslissings in die Verenigde State se Hooggeregshof in die 1940's. Die hof het in *Steele v Louisville & Nashville Railroad Co*[282] beslis dat daar ŉ plig op ŉ vakbond rus om sy bevoegdhede billik uit te oefen. In ŉ latere uitspraak het die Verenigde State se Hooggeregshof in *Vaca v Sipes*[283] nog verder oor die aard van ŉ vakbond se verpligtinge teenoor sy lede uitgebrei. Die hof het beslis dat die vakbond se statutêre bevoegdheid om sy lede te verteenwoordig ŉ statutêre verpligting insluit om die lede sonder vyandigheid of diskriminasie en met goeie trou en eerlikheid te verteenwoordig. Na aanleiding van die Amerikaanse beslissings het die Kanadese Hof in *Fisher v Pemberton*[284] beslis dat daar ŉ gemeenregtelike plig op billike verteenwoordiging op ŉ vakbond rus. Alhoewel daar ŉ gemeenregtelike plig op die vakbond rus het die staat begin om spesifieke bepalings in die arbeidswetgewing wat ŉ vakbond se verpligtinge teenoor sy lede behels te promulgeer.[285] Terwyl die gemeenregtelike plig van billike verteenwoordiging steeds bestaan, het die Hooggeregshof van Kanada beslis dat indien daar ŉ statutêre verpligting op ŉ vakbond rus, die gemeenregtelike plig van regverdige verteenwoordiging, nie nodig of van toepassing is nie.[286] In die *Berry v Pulley* saak[287] was die kwessie van of ŉ vakbond vir skadevergoeding gedagvaar kan word indien hy die bepalings van die vakbond se konstitusie verbreek en ŉ vakbondlid skade as gevolg van die vakbond se optrede ly voor die Hooggeregshof van Kanada.

---

280 Discovery saak par 46.

281 Elickson D "*A Practical Guide to the Duty of Fair Representation"*Insight Information Conference on Labour Relations 21 January 2004 Toronto 2.

282 [1944] 323 V.S. 192, 65 S.Ct.226.

283 [1967] 386 U.S. 171 177.

284 [1969] 8 D.L.R (3d) 521 (B.C.S.C.).

285 A74 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* S.O 1995 bepaal dat 'n vakbond nie arbitrêr, diskriminerend of in slegte trou teenoor enige van sy lede mag optree nie.

286 *Gendron v Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada Local 50057* [1990] 4 W.W.R. 385.

287 [2002] 2 S.C.R. 493, 2002 (HHK) 40 33.

Die hof het beslis dat die vakbond ’n regsentiteit is wat aanspreeklik is vir skadevergoeding weens die verbreking van ’n bepaling van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*[288] of ingevolge die gemenereg.[289]

In die Verenigde Koninkryk, in die *Bonsor v Musicians’ Union*[290] saak, het ’n geskorsde vakbondlid ’n eis vir skadevergoeding weens kontrakbreuk teen die vakbond ingestel. Die hof het beslis dat ’n vakbond vir kontrakbreuk aanspreeklik gehou kan word indien hy teenstrydig met die vakbond se reëls optree. In *Persimmon Homes Ltd v Bellway Homes Ltd*[291] het Lord Drummond Young verduidelik dat die rede vir ’n kontrakterende party se versuim om sy kontraktuele verpligtinge na te kom, irrelevant is.[292] Negatiewe wanprestasie is hoofsaaklik op die Romeinsereg gebaseer en ’n skuldenaar is in *mora* indien hy onregmatig prestasie weerhou.[293] Alhoewel die Engelse kontraktereg en kontrakbreuk nie sy oorsprong in die Romeinsereg vind nie, plaas die Engelse reg ’n streng verpligting op ’n skuldenaar om te presteer.[294] Die Engelse Reg het sy eie reëls met betrekking tot kontrakbreuk en wanprestasie ontwikkel.[295] In *Paradise v Jane*[296] het die hof die beginsel vir volle aanspreeklikheid in die Engelse Kontraktereg bekendgestel. Die hof het beslis dat indien ’n kontrakterende party ’n plig vir homself skep, hy verplig is om dit na te kom.

Artikel 18 van die *Trade Unions and Employers’ Organisations Act*[297] (hierna die TUEO) van Botswana bepaal dat ’n vakbond aanspreeklik is vir enige kontrak wat nie nietig of onafdwingbaar is nie, wat hy of ’n behoorlik gemagtigde verteenwoordiger gesluit het. Artikel 19(1) van TUEO bepaal dat ’n vakbond mag dagvaar of gedagvaar mag word in sy eie naam. TUEO maak voorsiening daarvoor dat skadevergoeding deur siviele verrigtinge vanaf ’n vakbond verhaal kan word indien ’n vakbond versuim om sy kontraktuele verpligtinge na te kom.[298] TUEO vrywaar egter ’n vakbond teen

---

288 R.S.C., 1985, c. L-2.
289 By par 39.
290 [1955] 3 All E.R. 518 (H.L.).
291 [2012] CSOH 60.
292 By par 12.
293 *Wilson v Dunbar Bank Plc* [2008] (HH) 457 23.
294 *Barclays Bank Plc v Fairclough Building Ltd* [1994] CLC 529 (QB) 542.
295 *Scoin Trading (Pty) Ltd v Bernstein* [2011] 2 SA 118 (HHA) 612.
296 [1647] 4 (KB).
297 16 of 2004.
298 A19(4) van TUEO.

enige deliktuele eise wat uit sy optrede mag voortspruit, deurdat ŉ hof verbied word om so aangeleentheid te besleg.[299]

6 Gevolgtrekking

Die Grondwet en die WAV reguleer die basiese bestuur van die arbeidsverhouding tussen ŉ vakbond en sy lede deur die raamwerk vir billike arbeidspraktyke daar te stel. Die vakbond as regspersoon word deur bepaalde funksionarisse beheer en bestuur. Die vakbond se bestuurstrukture word in die vakbond se grondwet omskryf en dit is ook dié grondwet wat die aard van die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede bepaal. Die grondwet van ŉ vakbond bepaal die regte en verpligtinge van sy lede teenoor mekaar en derde partye. ŉ Vakbond word beperk tot die regsfunksies waarvoor daar in die vakbond se grondwet voorsiening gemaak word. Artikel 23 van die grondwet verleen statutêre uitdrukking aan die gemeenregtelike reël dat die lede die ooreenkomste wat deur die vakbond aangegaan is, moet gehoorsaam. Grogan is van mening dat die verpligting sy oorsprong in die doktrine van mandaatgewing vind.

In die *Ngcobo-HHA* saak en ter bevestiging van die uitspraak van die Hoogste Hof van Appèl het die Konstitusionele Hof in die *Ngcobo-KH* saak beslis dat die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede op ŉ mandaatgewingskontrak gebaseer is. ŉ Mandaatgewingskontrak verkry sy oorsprong uit die gemeenregtelike verteenwoordigingsreg. ŉ Prinsipaal verleen magtiging aan ŉ verteenwoordiger om sekere funksies wat die prinsipaal as onprakties, ongeleë of te moeilik om self te verrig beskou, namens hom te verrig. Die magtiging wat ŉ lid aan ŉ vakbond verleen, meestal in die vorm van ŉ kontrak, behels die uitdrukking van die wil van die lid dat die vakbond oor die nodige mag beskik om juridiese handelinge namens hom te verrig. Die bespreking tot werklike magtiging wat deur ŉ mandaatgewingskontrak wat tussen ŉ vakbond en sy lede ontstaan het is hier beperk.

In ŉ mandaatgewingskontrak is elke party aan die kontrak en aan alle uitdruklike en stilswyende terme waaroor ooreengekom is, gebonde. Die Romeinsereg bevat ŉ oorblywende waarborg dat indien die partye tot ŉ ooreenkoms nie uitdruklik oor ŉ

299 A17(b) van TUEO.

sekere aangeleentheid ooreengekom het nie, daar ŉ waarborg is tot die effek dat die verteenwoordiger die standaard van sorg wat van lede in sy professie verwag word sal toepas. Uit die gemeenregtelike mandaatgewingskontrak rus daar ŉ verpligting op ŉ verteenwoordiger om sy bevele na te kom, sorg en ywer uit te oefen, inligting oor te dra, ter goede trou op te tree en rekenskap van sy handelinge te gee. Daar bestaan geen statutêre maatreëls wat die aard van die regsverhouding tussen ŉ vakbond en sy lede in die vakbond se grondwet reguleer nie. Die Minister se riglyne ingevolge artikel 95(8) van die WAV werp ook baie min lig op die onderwerp. Die riglyne bepaal wel dat dit ŉ regsgeldige funksie van ŉ vakbond is om geskille namens sy lede op te los en dat dit van alle vakbonde verwag word om die aktiwiteite te onderneem.

Voordat ŉ vakbond geregistreer kan word, moet die vakbond ŉ grondwet aanneem wat aan sekere bepalings van die WAV voldoen. As gevolg van die mandaatgewingsverhouding tussen ŉ vakbond en sy lede, moet beide die partye aan die bepalings van die grondwet van die vakbond voldoen. Weens die tekort aan deeglike statutêre bepalings wat die verhouding tussen ŉ vakbond en sy lede reguleer ontstaan die moontlikheid dat ŉ vakbond eensydig gunstige regte en verpligtinge vir die vakbond kan skep, terwyl die lede benadeel word. Die probleem word vergroot indien die partye nie uitdruklik oor sekere bepalings ooreengekom het nie. In *Nel v South African Railways and Harbours*[300]*,* het die hof beslis dat magtiging aan ŉ verteenwoordiger om namens sy prinsipaal op te tree al die nodige handelinge om sy funksies doeltreffend uit te voer insluit. Dit maak nie saak of die magtiging uitdruklik of stilswyend was nie. Dit is nie net die handelinge wat vereis word om ŉ taak suksesvol te voltooi wat by die magtiging aan ŉ verteenwoordiger ingesluit is nie, maar ook alle handelinge wat regverdig is en toegelaat word deur die gewone funksies in die professie van die verteenwoordiger. In die *Ngcobo-KH* saak het die Konstitusionele Hof beslis dat die wel gevestigde geïmpliseerde bepalings van ŉ mandaatgewingskontrak ŉ vakbond verplig om sy funksies eerlik, getrou en met sorg en ywer na te kom.

Ongeag die wye diskresie waaroor ŉ vakbond beskik om die bepalings in sy grondwet na gelang van sy begeertes en behoeftes op te stel, het die hof in *Benjamin v Plessey*

---

300 [1924] AD 30 37.

Tellumat SA Ltd[301] beslis dat ʼn vakbond nie oneerlik, onregmatig of onbehoorlik in sy verteenwoordigende kapasiteit mag optree nie. Indien een van die partye tot die mandaatgewingskontrak nie sy kontraktuele verpligtinge nakom nie, pleeg hy kontrakbreuk. Die verpligtinge wat deur ʼn kontrak opgelê word verwys nie net na die uitdruklike of stilswyende bepalings nie, maar ook na die *naturalia* van die kontrak. Die Hoogste Hof van Appèl het in die *Ngcobo-HHA* saak beslis dat die werknemers se eis vir skadevergoeding teen hulle vakbond nie ʼn deliktuele eis is nie, maar op die kontraktereg gebaseer is. Om vas te stel of ʼn lid ʼn eis vir skadevergoeding, gebaseer op kontrakbreuk weens die nalatige optrede van sy vakbond, teen sy vakbond het, was dit noodsaaklik om die deliktuele element van nalatigheid te bespreek. Skadevergoeding as ʼn remedie vir kontrakbreuk is in beginsel vir alle vorme van skade wat vermoënskade en nie-vermoënskade insluit.

Die vraag of ʼn vakbondlid met ʼn eis vir skadevergoeding teen sy eie vakbond sal slaag weens die beweerde kontrakbreuk deur die vakbond is reeds bevestigend in die *Ngcobo-KH* saak beantwoord. Skadevergoeding is ʼn monetêre ekwivalent vir skade wat aan ʼn persoon verrig is met die doel om die skade wat hy reeds gely het asook die toekomstige skade sover as moontlik uit te skakel. Indien skadevergoeding weens kontrakbreuk toegestaan word, moet die *quantum* skadevergoeding bereken word met inagneming van die vermoënsregtelike posisie wat die lid sou beklee het indien die vakbond behoorlik ingevolge die kontrak presteer het. In die *Ngcobo-HHA* saak en die *Ngcobo-KH* saak is die posisie waarin die lede sou gewees het indien die vakbond ingevolge die kontrak presteer het bepaal deur die werkgewer in die posisie van die verweerder te vervang. Die howe het na die skrywer se mening korrek bevind dat die beweerde onbillike ontslag van die werknemers prosedureel en substantief onbillik sou gewees het indien die vakbond die geskil binne die voorgeskrewe tydperk na die Arbeidshof vir beregting sou verwys het.

Na aanleiding van die uitspraak en bedrag skadevergoeding wat in die *Ngcobo-KH* saak aan die vakbondlede toegestaan is, blyk dit duidelik dat ʼn vakbond as regspersoon nie sy posisie as verteenwoordiger moet misbruik nie. Alhoewel daar tot op hede min regsprekende gesag en statutêre maatreëls bestaan wat die aard van

---

301 [1998] 3 BLLR 272 (AH).

die verhouding tussen ʼn vakbond en sy lede reguleer, bly die gemeenregtelike posisie staan dat ʼn vakbond as ʼn party tot ʼn mandaatgewingskontrak sy funksies getrou, eerlik, met sorg en ywer moet uitoefen. Indien ʼn lid beweer dat hy skade weens die nalatige optrede van ʼn vakbond gely het en die kwessie nie uitdruklik of stilswyend in die vakbond se grondwet aangespreek word nie, moet die gemeenregtelike plig van billike verteenwoordiging, soos in die Kanadese reg gevind word, seëvier ten einde die lid se vermoënsbelange te beskerm.

BIBLIOGRAFIE

Literatuur

Boberg *Aquilian Liability*

Boberg P *The Law of Delict: Vol 1 Aquilian Liability* (Juta Kaapstad 1984)

Broom *Broom's Legal Maxims*

Broom H *Broom's Legal Maxims* 8ste uitgawe (Johnson & Co Philadelphia1882)

Church ea *Human Rights Perspectives*

Church ea *Human Rights from a Comparitive and International Law Perspective* (Unisa Press 2007)

De Wet *LAWSA*

De Wet JC *LAWSA Agency and Representation* Vol 1 (Lexisnexis Durban 1993)

Du Toit ea *Labour Relations Law*

Du Toit ea *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide* 5de uitg (Lexisnexis Durban 2006)

Gericke *Revisiting the liability of trade unions and/or their members during strikes*

Gericke S *THRHR Revisiting the liability of trade unions and/or their members during strikes: Lessons to be learnt from case law* 75 (Lexisnexis Durban 2012)

Hosten *Concursus actionum of keuse van aksies*

Hosten W *THRHR Concursus actionum of keuse van aksies* 251 (Lexisnexis Durban 1960)

Hutchison ea *The Law of Contract in South Africa*

Hutchison D ea *The Law of Contract in South Africa* (Oxford University Press 2010)

Joubert *Die Suid-Afrikaanse Verteenwoordigingsreg*

Joubert DJ *Die Suid-Afrikaanse Verteenwoordigingsreg* (Juta Kaapstad 1979)

Joubert *General Principles of the Law of Contract*

Joubert DJ *General Principles of the Law of Contract* 247 (Juta Kaapstad 1987)

Kapindu *From the Global to the Local*

Kapindu RE *From the Global to the Local: The Role of International Law in the Enforcement of Socio-Economic Rights in South Africa* viii (Creda Press Kaapstad 2009)

Kerr *Law of Agency*

Kerr AJ *Law of Agency* 4de uitg 4. (Lexisnexis Durban 2006)

Kerr *The Principles of the Law of Contract*

Kerr AJ *The Principles of the Law of Contract* (Lexisnexis Durban 2002)

Lubbe en Murray *Contract Cases, Materials and Commentary*

Lubbe G en Murray C *Farlem and Hathaway: Contract Cases, Materials and Commentary* 3de uitg (Juta Kaapstad 1988)

Neethling ea *Law of Delict*

Neethling ea *Law of Delict* 6de uitg (Lexisnexis Durban 2010)

Nienaber *The Effect of Anticipatory Repudiation*

Nienaber P *The Effect of Anticipatory Repudiation: Principle and Policy* (Cambridge Law Journal 1962)

Olivier *LAWSA*

Olivier MP *LAWSA Social Security: Framework* Vol 13 2de uitg (Lexisnexis Durban 2012)

Pothier *Treatise on the Contract of Mandate*

Pothier *Pothier's Treatise on the Contract of Mandate* (Lex Patria Johannesburg 1981)

Snyman *Criminal Law*

Snyman C *Criminal Law* (Lexisnexis Durban 2008)

Story *Agency: Commentaries on the Law of Agency*

Story J *Agency: Commentaries on the Law of Agency as a branch of commercial and maritime jurisprudence with occasional illustrations from the Civil and Foreign Law* 5de uitg (Little, Brown & Co 1857)

Van der Merwe ea *Contract: General Principles*

Van der Merwe ea *Contract: General Principles* 3de uitg (Juta Kaapstad 2007)

Van der Walt *Delict: Principles and Cases*

Van der Walt J *Delict: Principles and Cases* (Lexisnexis Durban 1979)

Van Leeuwen *Commentaries on Roman-Dutch Law*

Van Leeuwen S *Simon van Leeuwen's Commentaries on Roman-Dutch Law* 2de uitg (Sweet and Maxwell 1921)

Van Rensburg *Aanspreeklikheidsbegrensingsmaatstaf in die Privaatreg*

Van Rensburg A *Normatiewe Voorsienbaarheid as Aanspreeklikheidsbegrensingsmaatstaf in die Privaatreg* (Lexisnexis Durban 1972)

Visser en Potgieter *Law of Damages*

Visser PJ en Potgieter JM *Law of Damages* 3de uitg (Juta Kaapstad 2012)

Regspraak

A Becker & Co (Pty) Ltd v Becker [1981] (3) SA 406 (A)

Alfred McAlpine & Son (Pty) Ltd v Transvaal Provincial Administration [1974] (3) SA 506 (A)

Ashcor Secunda (Pty) Ltd v Sasol Synthetic Fuels (Pty) Ltd [2011] ZASCA 158

Azanian Peoples Organisation v President of the Republic of South Africa [1996] (4) SA 671 (KH)

Barclays Bank International Ltd v Smallman [1977] (1) SA

Barclays Bank Plc v Fairclough Building Ltd [1994] CLC 529 (QB)

Benjamin v Plessey Tellumat SA Ltd [1998] 3 BLLR 272 (AH)

Berry v Pulley [2002] 2 S.C.R. 493, 2002 (HHK) 40

Bloom's Woollens (Pty) Ltd v Taylor [1962] 2 SA 532 (A)

Bonsor v Musicians' Union [1955] 3 All E.R. 518 (H.L.)

Brauns v Shoprite Checkers (Pty) Ltd [2004] 6 SA 211 (E)

Butters v Cape Town Municipality [1993] 3 SA 521 (C)

Clifford Harris (Rhodesia) Ltd and another v Todd NO [1955] 3 SA 302 (SR)

Coetzee v Fourie [2004] 6 SA 485 (AAH)

Collen v Rietfontein Engineering Works [1948] (1) SA 413 (A).

Colonial Mutual Life Assurance Society Ltd v Macdonald [1931] AD 412

Consol Ltd t/a Consol Glass v Twee Jonge Gezellen (Pty) Ltd & another [2005] (6) SA 1 (HHA)

Custom Credit Corporation (Pty) Ltd v Shembe [1972] (3) SA 462 (A)
Daniels v Campbell NO and Others [2004] (7) BCLR 735 (KH)

David Trust and others v Aegis Insurance Co Ltd and others [2000] 3 SA 289 (AAH)

Deysel v Karsten [1994] 1 SA 447 (A)

Dippenaar v Shield Ins Co Ltd [1979] (2) SA 904 (A)

Discovery Health Limited v Commissioner for Conciliation, Mediation and Arbitration and Others [2008] 7 BLLR (AH)

Doyle and another v Fleet Motors PE (Pty) Ltd [1971] 3 SA 760 (A)

Du Pisanie v Rent-a-Sign (Pty) Ltd [2001] 2 SA 894 (AAH)

Ese Financial Services (Pty) Ltd v Cramer [1973] 2 SA 805 (C)

First National Bank of SA Ltd v Rugby Union [1997] (3) SA 851 (W)

Fisher v Pemberton [1969] 8 D.L.R (3d) 521 (B.C.S.C.)

Food & Allied Workers Union v Ngcobo [2013] 7 BLLR 648 (HHA)

Food and Allied Workers Union v Ngcobo NO and Another CCT 50/13 [2013] ZACC 36

Gendron v Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada Local 50057 [1990] 4 W.W.R. 385

Gouda Boerdery BK v Transnet [2005] 5 SA 490 (HHA)

Greenfield Engineering Works (Pty) Ltd v NKR Construction (Pty) Ltd [1978] (4) SA 901 (N)

Grootboom v Graaff-Reinet Municipality [2001] 3 SA 373 (E)

Haynes v Kings William's Town Municipality [1951] (2) SA 371 (A) 378D-E

Heidrich v Henchert [1930] SWA 26

Hodgkinson v Simms [1994] 3 SCR 377 (HHK)

Holmdene Brickworks (Pty) Ltd v Robert Construction Co (Pty) Ltd [1977] (3) SA 670 (A)

ISEP Structural Engineering and Plating (Pty) Ltd v Inland Exploration Co (Pty) Ltd [1981] (4) SA 1 (A)

Joel Melamed and Hurwitz v Vorner Investments (Pty) Ltd [1984] 3 SA 155 (A)

Johnston v Leal [1980] (3) SA 927 (A)

Jones NO v Santam Bpk [1965] 2 SA 542 (A)

Kahn v Leslie and Son [1928] EDL

Lillicrap, Wassenaar & Partners v Pilkongton Brothers [1985] (1) SA 475 (A)

Lomagundi Sheetmetal and Engineering (Pvt) Ltd v Basson [1973] 4 SA 523 (RA)

Maasdorp v The Mayor of Graaff-Reinet and others [1915] CPD 636

Maylett v Du Toit [1989] 1 SA 90 (T)

Mead v Clarke [1922] EDL 49

Minister of Safety and Security v Carmichele [2004] 3 SA 305 (HHA)

Minister of Safety and Security v Rudman [2005] 2 SA 16 (AAH)

Mkhatswa v Minister of Defence [2000] 1 SA 1004 (HHA)

Mostert v Old Mutual Life Assurance Co (SA) Ltd [2001] (4) SA 159 (AAH)

Mukheiber v Raath [1999] 3 SA 1065 (AAH)

National Butchery Co v African Merchants [1907] EDC

Ndlovu and Others v South African Commercial Catering and Allied Workers Union J1621/2008

Nel v South African Railways and Harbours [1924] AD 30

Ngcobo NO and Another v Food and Allied Workers Union [2012] 10 BLLR 1035 (KZD)

Ntsala v Mutual & Federeal Insurance Co Ltd [1996] 2 SA 184 (T)

Paradise v Jane [1647] 4 (KB)

Persimmon Homes Ltd v Bellway Homes Ltd [2012] CSOH

Phillips v Fieldstone Africa (Pty) Ltd and another [2004] 1 All SA 150 (HHA)

Pretorious v Van Beeck [1926] OPD 197

Probert v Baker [1983] (3) SA 229 (D)

R v Milne and Erleigh (7) [1951] 1 SA 791 (A)

Ranger v Wykerd [1977] (2) SA 976 (A)

Reigate v Union Manufacturing Co (Ramsbottom) [1918] LT 479

Rens v Coltman [1996] (1) SA 452 (A)

Residents of Bon Vista Mansions v Southern Metropolitan Local Council [2002] (6) BCLR 625 (W)

Robinson v Randfontein Estates Gold Mining Co Ltd [1921] AD 168

S v Heller [1971] 2 SA 29 (A)

S v Makwanyane [1995] (6) BCLR (KH)

S v Naidoo [2003] 1 SACR 347 (HHA)

S v Van As [1976] 2 SA 921 (A)

SA Municipal Workers Union v Jada & others [2003] (6) SA 294 (W)

Saambou-Nasionale Bouvereniging v Friedman [1979] 3 SA 978 (A)

Sakala v Wamambo and another [1991] (4) SA 144 (ZHH)

SASBO v Standard Bank of SA Ltd [1994] 15 ILJ 332 (IH)

Schoeman v Constantia Insurance Co Ltd [2003] (6) SA 313 (AAH)

Scoin Trading (Pty) Ltd v Bernstein [2011] 2 SA 118 (HHA)

Sea Harvest Corporation (Pty) Ltd v Duncan Dock Cold Storage (Pty) Ltd [2000] 1 SA 827 (AAH)

Seven Eleven Corporation of SA (Pty) Ltd v Cancun Trading No 150 CC [2005] (5) SA 186 (HHA)

Shabalala v Metrorail [2008] 3 SA 142 (AAH)

Signature Design Workshop CC v Eskom Pension and Provident Fund [2002] (2) SA 488 (C)

Sishen Hotel (Edms) Bpk v Suid-Afrikaanse Yster & Staal Industriële Korporasie Bpk [1987] (2) SA 932 (A).

Smit v Workmen's Compensation Commissioner [1979] 1 SA 51 (A)

South African Forestry Co Ltd v York Timbers Ltd [2005] (3) SA 323 (AAH)

South African National Defence Union v Minister of Defence and Another [1999] (6) BCLR 615 (KH)

Stainer and others v Palmer-Pilgrim [1982] 4 SA 205 (O)

Standard Bank of SA Ltd v Durban Security Glazing (Pty) Ltd [2000] (1) SA 146 (D)

Standard Chartered Bank of Canada v Nedperm Bank Ltd [1994] 4 SA 747 (A)

Steele v Louisville & Nashville Railroad Co [1944] 323 V.S. 192, 65 S.Ct.226

Sunjeevi v Wood [1909] NLR 76

Swart v Van der Vyver [1970] (1) SA 633 (A)

Sweet v Ragerguhara [1978] (1) SA 131 (D)

Town Council of Barberton v Ocean Accident and Guarantee Corporation Ltd [1945] TPD 306

Transnet Limited v Sechaba Photoscan (Pty) Ltd [2005] 1 SA 299 (HHA)

Transvaal Storage Co Ltd v Palmer [1904] TS 4

Trotman v Edwick [1951] (1) SA 443 (A)

Union Government v Chappell [1918] CPD 462

Vaca v Sipes [1967] 386 U.S. 171

Van der Merwe v Road Accident Fund (Women's Legal Centre Trust as Amicus Curiae) [2006] (4) SA 230 (KH)

Van der Spuy v Minister of Correctional Services [2004] 2 SA 463 (SE)

Van Immerzeel & Pohl v Samancor Ltd [2001] 2 All SA 235 (A)

Vermeulen v Oberholzer [1965] 1 PH F14 (GW)

Victor Products (SA) (Pty) Ltd v Lateulere Manufacturing (Pty) Ltd [1975] 1 SA 961 (W)

Victoria Falls & Transvaal Power Co Ltd v Consolidated Langlaagte Mines Ltd [1915] AD 1

Video Parktown North (Pty) Ltd v Paramount Pictures Corporation [1986] 2 SA 623 (T)

Videtsky v Liberty life Insurance Association of Africa Ltd [1990] (1) SA 386 (W)

Waste Products Utilisation (Pty) Ltd v Wilkes and another [2003] 2 SA 515 (W)

Weber v Santam Versekeringsmaatskappy Bpk [1983] 1 SA 381 (A)

Wilkins v Voges [1994] (3) SA 130 (A)

Wilson v Dunbar Bank Plc [2008] (HH) 457

WUSA v Course NO & Another [2005] 11 BLLR 1156 (AH)

Wetgewing en staatspublikasies

Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize 87 of 1948

Convention converning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively 98 of 1949

Convention on Discrimination in Respect of Employment and Occupation 111 of 1960

Convention on the Worst Forms of Child Labour 182 of 1999

GK R1446 in SK 25515 van 10 Oktober 2003

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 1996

The Minimum Age Convention 138 of 1973

Trade Unions and Employers' Organisations Act 16 of 2004

Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Arbeidsverhoudinge R.S.C., 1985, c. L-2

Wet op Arbeidsverhoudinge S.O 1995

Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997

Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998

Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings- en Siektes 130 van 1993

Konferensiebydraes

Elickson D "*A Practical Guide to the Duty of Fair Representation"* Insight Information Conference on Labour Relations 21 January 2004 Toronto 2.
Proefskrifte en verhandelings

Van Aswegen A *Die Sameloop van Eise om Skadevergoeding uit Kontrakbreuk en Delik* 202. (LLD Universiteit van Pretoria 1991)

Van der Walt C *Die Sommeskadeleer en die "Once and for All"-Reël* (LLD Universiteit van Suid-Afrika 1977)

Internetbronne

http://www.lexisnexis.co.za/our-solutions/private-sector/research-solutions/labour-law-through-the-cases.aspx [Datum van gebruik 16 Oktober 2013]

5 Januarie 2014

Vir wie dit mag aangaan

Ek, Elma de Kock, het die teksversorging van die skripsie getiteld "Die regsaanspreeklikheid van 'n vakbond teenoor sy lede" van Charlie Higgs (13254596) gedoen.

Groete
Elma de Kock (083 302 5282)